

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES DU 5
JUILLET 1995. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 16
JANVIER 1996 JORF 24 JANVIER 1996

IDCC 1875

Brochure 3282

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2025

Vétérinaires : personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996	5
Titre Ier : Dispositions générales	5
Article 1 - Champ d'application	5
Article 2 - Durée	5
Article 3 - Révision	5
Article 4 - Dénonciation	5
Article 5 - Avantages acquis	5
Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion	5
Article 6 - Exercice du droit syndical	6
Article 7 - Absence pour l'exercice d'une activité syndicale	6
Article 8 - Sections syndicales et délégués syndicaux	6
Article 9 - Délégués du personnel	6
Article 10 - Comités d'entreprise	6
Article 10 BIS - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT	7
Titre III : Conclusion du contrat de travail	7
Article 11 - Sécurité, hygiène : médecine du travail	7
Article 12 - Egalité professionnelle	7
Article 13 - Travailleurs handicapés	7
Article 14 - Modalités d'embauche	7
Article 15 - Contrat à durée déterminée	8
Article 16 - Période d'essai	8
Titre IV : Exécution du contrat	8
Article 17 - Obligations générales	8
Durée et amplitude du travail	8
Article 18 TER - Heures complémentaires	9
Article 19 - Heures supplémentaires	9
Article 20 - Repos compensateur	9
Article 20 - Repos compensateur de remplacement	9
Article 20 BIS - Cycle de travail	9
Article 20 ter - Modulation	10
Article 21 - Indemnisation du repos compensateur	10
Article 21 - Contrepartie obligatoire en repos	10
Service continu	11
Article 21 BIS - Indemnités pour service de nuit	11
Article 21 ter - Travail de nuit	11
Article 22 - Garde et astreinte, définition	12
Article 23 - Indemnisation de la garde	12
Article 24 - Indemnisation de l'astreinte à domicile	12
Article 25 - Ancienneté	12
Article 26 - Droit à congés	12
Article 27 - Congés payés	13
Article 28 - Fixation des congés payés	13
Article 29 - Maladie pendant les congés	13
Article 30 - Travail effectif et congés payés	13
Article 31 - Temps partiel et congés payés	13
Article 32 - Indemnité compensatrice de congés payés	13
Article 33 - Fêtes légales et jours fériés	13
Article 33 bis - Journée de solidarité	14
Article 34 - Congés de courte durée	14
Article 34 - Congés pour événements familiaux	14
Article 34 bis - Congé de paternité	14
Article 35 - Présélection militaire	14
Article 35 - Journée d'appel de préparation de défense	15
Article 36 - Congés exceptionnels	15
Article 37 - Congé pour proche ou enfant malade	15
Article 37 bis - Congé de présence parentale	15
Article 38 - Congés de maternité, d'adoption, protection des mères	15
Article 38 - Congés de maternité ou d'adoption	15
Article 39 - Grossesse et suspension du contrat	15
Article 40 - Grossesse et licenciement	16

Article 41 - Grossesse et démission	16
Article 42 - Congé parental	16
Article 43 - Maladie et accident du travail	16
Article 44 - Maladie et remplacement	16
Article 45 - Prévoyance maladie - décès	16
Article 46 - Salaire minimum	16
Article 47 - Avantages en nature	16
Titre V : Rupture du contrat de travail	16
Article 48 - Délai-congé ou préavis	17
Article 49 - Indemnités de préavis	17
Article 50 - Heures pour recherche d'emploi	17
Article 51 - Indemnités de licenciement	17
Mise à la retraite	17
Titre VI : Règlement des conflits	18
Article 54 - Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation	18
Titre VII : Formation professionnelle	18
Article - Préambule	23
Textes Attachés	25
Annexe I : Classification des emplois - Définition des tâches	25
Annexe II : Salaires minima conventionnels (Valeur minimale du point)	25
Annexe III : Commission paritaire nationale de l'emploi	26
Avenant du 20 février 1998 relatif à l'interprétation de l'article 25 de la convention collective nationale	27
Annexe IV Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance	28
Annexe IV Avenant n° 85 du 19 octobre 2023 relatif à la convergence des régimes de prévoyance	32
Accord du 4 décembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail RTT	36
Accord professionnel du 27 décembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du personnel salarié vétérinaire des cliniques et cabinets vétérinaires	41
Avenant n° 14 du 10 février 2004 relatif au champ d'application	46
Avenant du 6 septembre 2004 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats pour participer aux réunions de commissions mixtes paritaires concernant les vétérinaires salariés	47
Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de l'UNSA, fédération des commerces et des services	47
Avenant n° 17 du 14 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	47
Avenant n° 19 du 1 mars 2005 relatif à la classification des emplois	50
Avenant n° 20 du 15 juin 2006 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches	50
Avenant n° 21 du 15 juin 2006 relatif au développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale	51
Avenant n° 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention	52
Avenant n° 25 du 17 avril 2007 relatif à la journée de solidarité	53
Avenant n° 26 du 17 avril 2007 relatif au congé de paternité	53
Adhésion par lettre du 31 mai 2007 du SNCEA à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (personnel salarié)	53
Avenant n° 27 du 4 décembre 2007 relatif aux heures supplémentaires	53
Adhésion par lettre du 27 novembre 2007 de la CSFV-CFTC à la convention collective nationale	54
Avenant n° 30 du 6 octobre 2008 relatif à la classification des emplois (annexe I)	54
Avenant n° 31 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai	55
Avenant n° 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement	55
Avenant n° 33 du 6 octobre 2008 relatif aux heures supplémentaires	55
Avenant n° 35 du 6 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle	55
Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective	56
Avenant n° 38 du 2 juin 2009 relatif au fonctionnement de la CPNE	56
Avenant n° 37 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	56
Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération générale agroalimentaire CFTD à la convention	57
Avis d'interprétation du 20 janvier 2010 relatif à la classification des emplois	57
Avenant n° 41 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue	57
Avenant n° 42 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue	59
Avenant n° 44 du 25 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé Annexe 5	59
Avenant n° 45 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	63
Avenant n° 46 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement	65
Avenant n° 47 du 25 octobre 2010 relatif à l'ancienneté	65
Avenant n° 48 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches	66
Avenant n° 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention	66
Avenant n° 51 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite	71
Avenant n° 52 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite	71

Avenant n° 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit	71
Avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail	72
Avenant n° 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires	73
Avenant n° 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	73
Avenant n° 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires	74
Adhésion par lettre du 30 avril 2014 de la FESSAD UNSA à la convention	75
Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	75
Avenant n° 61 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application	76
Avenant n° 64 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	76
Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	82
Avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV « Prévoyance »	85
Avenant n° 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle	87
Avenant n° 67 du 15 juin 2017 à l'accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel (article 2 bis)	89
Avenant n° 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	89
Avenant n° 75 du 18 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels et aux classifications	90
Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle	90
Avenant n° 76 du 29 mars 2019 relatif à la formation professionnelle et aux classifications	91
Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle	92
Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	92
Avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle	93
Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19	94
Accord du 15 décembre 2020 relatif à la promotion et la reconversion par alternance « Pro-A »	95
Avenant n° 3 du 15 décembre 2020 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	96
Avenant n° 4 du 30 novembre 2021 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	97
Accord du 8 février 2022 relatif au tutorat	98
Avenant n° 82 du 9 juin 2022 relatif aux salaires minima et aux classifications	101
Avenant n° 84 du 16 janvier 2024 relatif à la classification et à la formation professionnelle	101
Avenant n° 87 du 7 mars 2024 relatif au régime de prévoyance	102
Avenant n° 88 du 26 novembre 2024 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2025	103
Textes Salaires	105
Avenant n° 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires	105
Avenant n° 28 du 4 décembre 2007 relatif à la valeur du point (1)	105
Avenant n° 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires	105
Avenant n° 34 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point	105
Avenant n° 36 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009	105
Avenant n° 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010	106
Avenant n° 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011	106
Avenant n° 49 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point	106
Avenant n° 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012	106
Avenant n° 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013	106
Avenant n° 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014	107
Avenant n° 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015	107
Avenant n° 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015	107
Avenant n° 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016	107
Avenant n° 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017	107
Avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel	108
Avenant n° 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018	108
Avenant n° 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019	108
Avenant n° 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020	108
Avenant n° 79 du 15 décembre 2020 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2021	108
Avenant n° 81 du 30 novembre 2021 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2022	109
Avenant n° 83 du 8 décembre 2022 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2023	109
Avenant n° 86 du 17 novembre 2023 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2024	109
Textes Extensions	111
ARRETE du 16 janvier 1996	111
ARRETE du 23 juillet 1997	111
ARRETE du 4 juin 1998	111
ARRETE du 18 mars 1999	112
ARRETE du 29 mars 1999	112
ARRETE du 6 avril 2000	112

ARRETE du 2 janvier 2001	112
ARRETE du 17 avril 2001	113
ARRETE du 23 juillet 2001	113
ARRETE du 26 juillet 2001	113
ARRETE du 9 avril 2002	113
ARRETE du 6 décembre 2002	114
ARRETE du 23 décembre 2002	115
ARRETE du 6 décembre 2002	115
ARRETE du 6 octobre 2003	116
ARRETE du 5 mai 2004	116
ARRETE du 4 juin 2004	116
ARRETE du 7 avril 2005	117
ARRETE du 11 juillet 2005	117
ARRETE du 18 juillet 2005	117
ARRETE du 4 octobre 2005	118
ARRETE du 5 octobre 2005	118
ARRETE du 11 décembre 2006	119
ARRETE du 22 juin 2007	119
Textes parus au JORF	121
Arrêté du 27 décembre 2018	121
Arrêté du 11 février 2019	121
Arrêté du 13 février 2019	121
Arrêté du 15 février 2019	122
Arrêté du 16 avril 2019	122
Arrêté du 3 avril 2020	122
Arrêté du 30 avril 2020	123
Arrêté du 20 mai 2020	123
Arrêté du 10 juillet 2020	124
Arrêté du 7 décembre 2020	124
Arrêté du 7 décembre 2020	124
Arrêté du 2 avril 2021	125
Arrêté du 17 septembre 2021	125

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES DU 5 JUILLET 1995. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 16 JANVIER 1996 JORF 24 JANVIER 1996

Signataires	
Patrons signataires	Sdyanict noitnaal des vétérinaires d'exercice libéral, 10, plcae Léon-Blum, 75011 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des sevreecs pcluibs de la santé Fcore ouvrière.
Organisations adhérentes signataires	FECTAM-CFTC (à la cnvoietonn et à ses axnnees I, II, III, et IV) par ltrtee du 20 jaevnir 1997 BO CC 97-6. L'UNSA, fédération des ccreemmos et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Benlaogt Cedex, par lttere du 25 otbocre 2004 (BO CC 2005-10). Le sdicnyat nntaaoil des caerds d'entreprises acogilres (SNCEA) CFE-CGC, 73, rue de Clichy, 75009 Paris, par lrette du 31 mai 2007 (BO n° 2007-24). La fédération des syaicntds CFTC, commerce, sceveirs et fcore de vente, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par ltrtee du 27 nobmreve 2007 (BO n° 2008-34) La fédération nniaatloe amarrtinelaioge et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, csae 428, 93514 Mitnuroel Cedex, par lrtete du 4 décembre 2008 (BO n° 2009-2) La fédération générale agroalimentaire, 47-49, auenve Simon-Bolivar, 75950 Piras Cdeex 19, par ltterte du 22 décembre 2009 (BO n°2010-11) FESSAD UNSA, par ltrtee du 30 avril 2014 (BO n°2014-20)

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

La présente cneinoovtn clctliovee ntiolnaae règle, sur le tretirorie métropolitain et dnas les départements d'outre-mer, au sien des cabinets, cilueqins et cenrtes hiitorslepas vétérinaires qui encreext la médecine ou la cguihirre des animaux, les rpptoars du tarvail ernte les eperlmyuos et le preesnol salarié non vétérinaire.

Les activités concernées resernisstost au cdoe NAF 75. 00Z.

Seuls snot euxlcs du chmap d'application de la cevoinnton les salariés qui relèvent de l'autorité onaldire des vétérinaires.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La présente convention, ses aneexns et ses atvnaens snot cuclons puor une durée indéterminée. Ils eronretnt en vuueigr à cpmeotr du juor de la piaboltuicn au Jaunorl oiefficl de l'arrêté d'extension.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Les dmdenaes de révision peenuvt être effectuées à tuot mnmoet par l'une des pietras signataires, par smilpe lertte adressée à tuoets les pieatrs intéressées. Elcls soenrt accompagnées d'un pjeort ceraconnt les pntios dnot la révision est demandée. Ces négociations donvret s'engager dnas les tertne juors sniavut la dtae de réception de la dmedane de révision.

Tutoe micotfdioian apportée à la présente cenootnivn ou à l'une de ses aeenxns frea l'objet d'un avnneat à la présente convention. Il en srea de même puor tuot additif.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La dénonciation pierlltae ou totale de la présente convetonin ou de ses aexnens par l'une des pireats ccnnteottaars devra être portée à la ccinnossanae des autres prtieas par lrtete recommandée aevc accusé de réception et frea l'objet d'un dépôt à la DFTDEP de Paris.

Elle devra être siuvie dnas les trios mois, sur ccooniatovn de l'organisation patronale, de négociations pertraaiis en vue de la cciuoslon d'une nvleuole cteovoninn ou de neoluvles dpositiinsis s'il s'agit d'une dénonciation.

Article 5 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La présente cntniovoen ne puet être en acuan cas la cuase de ritseiocrtn des avanagtes acquis, par le pnenserol en fonctions, antérieurement à la dtae de suiarngte de la présente convention.

Par ailleurs, les aategnvas roennucs par le présent txttee ne pnuevet en auucn cas s'interpréter cmme s'ajoutant à cuex aanyt le même objet, déjà accordés dnas certains ciatebns ou cqelnuis vétérinaires : srea selue mntenuaie la ditoopsisin gamleenlobt la puls fvoablae de la cetivnonon cecolltive ou des diisooistpns appliquées antérieurement.

Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le libre exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux articles L. 2141-1 et L. 2141-5 du code du travail.

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

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

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1er ont le droit de s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes et paritaires sur présentation à l'employeur d'une justification 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 mineur des salaires et accessoires, le temps passé en réunion étant assimilé à un travail effectif.

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

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

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

Article 8 - Sections syndicales et délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

Les élus 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 création des sections syndicales ;
- l'affichage des notices syndicales, la distribution des bulletins ;
- le accès mis à la disposition des élus ;
- la réunion mensuelle d'information ;
- l'exercice de leurs fonctions par les délégués syndicaux dans les limites de la durée qui leur est accordée par la loi.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales peuvent désigner un suppléant dans la limite de la durée qui leur est accordée par la loi ; en cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la mission par le suppléant sera imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués syndicaux pourront

exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur d'entreprise.

Article 9 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

Le statut, la mission et le nombre des délégués du personnel ainsi que le nombre des collèges électoraux sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

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

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

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

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

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

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

Article 10 - Comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

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

La procédure des élections est la même que celle des délégués du personnel définie au paragraphe 3 de l'article 9.(1)

La suspension 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 répartition de l'entreprise au sein des activités sociales et culturelles gérées par le comité conformément à la législation en vigueur.

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

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

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

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

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

La sécurité et l'hygiène des salariés sont assurées dans les cabinets et centres vétérinaires conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et, principalement, conformément aux dispositions des articles L. 4611-1 à L. 4611-7 du code du travail.

Notamment, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 contribue à la formation des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

(1) L'article 10 bis est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4143-1 du code du travail.

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

Titre III : Conclusion du contrat de travail

Article 11 - Sécurité, hygiène : médecine du travail

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux sont périodiquement organisés pour les salariés des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires. 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 cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires doivent être affiliés à la médecine du travail, scilicet interentreprises.

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

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

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

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

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

Article 12 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs etant dans le champ d'application de la présente convention 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 et R. 3221-1 du code du travail, les entreprises participent omniaibus modis à 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 articles " Salaire " et " Conditions de travail " de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité, grossesse ou congés familiaux y fassent obstacle.

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

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

Article 13 - Travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

Article 14 - Modalités d'embauche

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

- identité des parties ;
- lieu de travail ;
- date d'entrée et début du contrat ;
- durée de la période d'essai ;
- emploi et catégorie ;
- durée des congés payés ;
- durée du préavis ;
- montant et périodicité de la rémunération ;
- durée quinquennale et/ou hebdomadaire de travail ;
- mention de la convention collective et précision de l'échelon du salarié.

Article 15 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

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

Il ne doit pas avoir pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires.

Article 16 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

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

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

- 1 mois d'essai pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

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

- 24 heures si le contrat comporte moins de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence : unilatéralement dans le cas où c'est l'employeur qui met fin à la période d'essai.

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

Titre IV : Exécution du contrat

Article 17 - Obligations générales

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

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

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à

des mutations temporaires à l'intérieur du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires pour des raisons d'ordre technique, et considérant les besoins exprimés. Le salarié doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande courtoisie ainsi que vis-à-vis du reste du personnel.

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

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

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

(1) Les paragraphes 3 et 4 de l'article 17 sont étendus sous réserve que la mutation n'entraîne pas de modification du contrat de travail du salarié, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 11 janvier 2006, n° 03-456698).

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

Durée et amplitude du travail

Article 18

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

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

De manière expresse, la durée quotidienne du travail et l'amplitude en cas de journée continue ne peuvent excéder 12 heures.

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

Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel d'échelon 1, en cas de journée discontinue, la durée quotidienne du travail ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimale de 1 heure.

En cas de journée continue, le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, dans la limite de 1 heure, lorsque l'intéressé est en position d'astreinte.

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

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

Article 18 BIS

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2000

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans son contrat de travail ou dans tout avenant ultérieur.

Le salarié à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le salarié à temps complet.

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

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

Ancien article 14 ter.

Article 18 TER - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

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

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat.

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut être supérieur d'un tiers à la durée prévue au contrat. La durée totale des heures effectuées ne peut excéder la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans 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.

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

Article 19 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées ou les horaires modifiés, dans la limite fixée par la loi.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e heure à la 39^e heure sont majorées de 25 % en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires, fixé à 180 heures.

Au-delà de la 36^e heure et jusqu'à la 43^e heure hebdomadaire, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux modalités légales, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes.

Article 20 - Repos compensateur

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Au lieu du repos prévu à l'article qui précède et par accord entre l'employeur et les intéressés, les heures supplémentaires en sus de l'horaire hebdomadaire peuvent être compensées par un repos spécial dit compensateur à partir dans le délai de 2 mois.

Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une réduction de temps de travail à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires (exemple : 1 heure supplémentaire effectuée correspond à 1 h 15 de repos compensateur). Le repos compensateur ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée.

Le repos compensateur de remplacement donne lieu à une indemnité qui ne doit entraîner aucune déduction 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 raprémecement en repos ne sont pas comptabilisées au titre du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 20 - Repos compensateur de remplacement

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Au lieu du repos prévu à l'article qui précède et par accord entre l'employeur et les intéressés, les heures supplémentaires en sus de l'horaire hebdomadaire peuvent être compensées par un repos spécial dit compensateur à partir dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une réduction de temps de travail à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires (exemple : 1 heure supplémentaire effectuée correspond à 1 h 15 de repos compensateur). Le repos compensateur ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée.

Le repos compensateur de remplacement donne lieu à une indemnité qui ne doit entraîner aucune déduction 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 raprémecement en repos ne sont pas comptabilisées au titre du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 20 BIS - Cycle de travail

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La durée de travail dans le cabinet ou la clinique vétérinaire peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Un cycle de travail, d'une durée maximale de huit semaines, peut être mis en place dans les cabinets et cliniques vétérinaires qui fonctionnent en continu pour assurer un service de garde et toute activité liée à l'urgence et à la continuité des soins.

Un cycle d'une durée maximale de quatre semaines peut également être mis en place dans les cabinets et cliniques vétérinaires qui ne travaillent pas en continu pour assurer un service de garde et toute activité liée à l'urgence et à la continuité des soins.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, ceux-ci ne sont pas considérés comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée maximale de 39 heures calculée sur la durée du cycle de travail.

Article 20 ter - Modulation

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2011

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 élargit le champ d'application de la présente convention collective pour 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 repos des amoniteurs d'élevage, au moment de congés par anticipation et pour répondre à la nécessité de satisfaire aux besoins de la clientèle, en particulier la continuité des soins. Le recours à la modulation permet en outre d'éviter les recours excessifs à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Recours au travail à temps plein modulé

L'employeur peut mettre en place un système de modulation d'heures de travail qui permet de répartir sur l'année civile, soit 1 607 heures.

L'employeur établit un calendrier qui fait l'objet d'un avenant au contrat de travail renouvelé l'année civile. La semaine civile au sens de l'article L. 3121-20 du code du travail débute le lundi à zéro heure et se termine le dimanche à 24 heures.

En cas de congé initial de la période initiale, le délai de prévenance des salariés est de 14 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 cas de modification du contrat de travail de la période initiale, il sera accordé au salarié, au cours des parties, soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée, soit la rémunération équivalente.

Cette convention collective intègre dans une limite inférieure de 28 heures par semaine et une limite supérieure de 42 heures dans la semaine 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 indemnité sur le contingent d'heures supplémentaires. Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à indemnité au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée habituelle 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 variations d'heures 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 conventionnelle 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 la période.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnité par l'employeur, cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération régulière. La même règle est appliquée pour le cas de l'indemnité de licenciement et pour le cas de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de travail (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 cotisations et les cotisations dans lesquelles les rémunérations sont assises 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 habituelle de travail effective conditionnée à la rémunération mensuelle régulière, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié. Les cotisations et les cotisations dans lesquelles les rémunérations sont assises sont définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail.

Article 21 - Indemnisation du repos compensateur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

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

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

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

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

Article 21 - Contrepartie obligatoire en repos

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Quel que soit l'effectif du cabinet, de la clinique ou du centre vétérinaire, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 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 1 heure supplémentaire) pour les entreprises de plus de 20 salariés.

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

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

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

Service continu

Article 21 BIS - Indemnités pour service de nuit

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Dnas les cbneait ou cnieqiuls vétérinaires fttinnonocat en scevrie continu, par roulement, les salariés affectés à un ptsoe de niut percevront, dès la prsie de luer seicvre et padnnet toute sa durée, une indemnité de 15 p. 100 du silarae haorrie cerorspadnont à luer coefficient.

Indemnités puor tirvaal effectué les dimnecahs et juros fériés

Dnas le carde du svecrie continu, les salariés qui arneusst un scirvee pnaendt les dncihames ou les jours fériés pcrevreont une indemnité égale à 15 p. 100 du siarale hraiore de luer catégorie.

Les indemnités de nuit, de dinachme ou de juor férié ne snot pas cuaelbulms etrne elles.

Article 21 ter - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2011

Définition

Le rrucoes au triaavl de nuit, en aacipitpoln de l'article L. 3122-32 du cdoe du travail, est exceptionnel. Il est isclnbdsiaioe de l'activité de la médecine vétérinaire et est justifié puor répondre à l'obligation de continuité des snois et aux impératifs en matière de santé aainmle et de sécurité sanitaire.

Il est expressément prévu par les pritaes que l'affectation d'un salarié à un ptsoe de niut tel que défini par le présent atirlce ne puet se fraie que sur la bsae du volontariat.

La msie en palce du traavil de niut se frea après catsiotolunn du comité d'entreprise ou du délégué du pserneonl s'il existe.

Dans le crdae de l'article L. 3122-29 du cdoe du travail, les patiers sentiaragis de la présente coitennvon civtlocele ceenninovnt que la durée du trivaal de niut cserornpod à une période de tiavarl csmiopre etrne 22 hueres et 7 heures.

Sont concernés les salariés dnot l'activité nécessite d'être exercée de manière régulière de nuit, sur site. Ne snot pas concernés les salariés qui ietennrnnivt de manière ponctuelle, nmatomet dnas le carde des périodes d'astreinte.

Est tvarileluar de niut tuot salarié qui acmiplcot :

-soit, au mnios duex fios par semaine, 3 heerus de son tpems de tavriral dunrat la période de 22 hereus à 7 hueres ;

-soit accomplit, au crous de 1 mois, un nborme mnamiil de 22 heuers de tvarial ernte 22 heeurs et 7 heures.

Durée du tiaavrl de niut

L'amplitude qiienoudtne de tariavil de niut puet excéder 8 heures, mias ne puet dépasser 12 heures. Cttee dérogaion à l'amplitude légale du taarvil de niut est justifiée par les activités de garde, de svlarnelucie et de pecemnrane caractérisées par la nécessité d'assurer l'obligation de continuité des snois et des impératifs en matière de santé anlmiae et de sécurité sanitaire.

Lorsque le tpems de taarvil de niut attinet au monis 6 herues consécutives, tuot salarié bénéficie d'un tpems de pasue d'une durée mamiinle de 20 minutes, qui srea considéré comme tpems de tavrail effectif.

Dans le cdare du tivaral de nuit, les établissements moentrt à disipitoosn des salariés des lcoaux et mbriloies nécessaires ptanertmet d'organiser les tpems d'activité et de pause dnas des cnoiotnids de coorfnt satisfaisant.

En aocpalitipn de l'article L. 3122-35 du cdoe du tiarval et par dérogaion conventionnelle, la durée hdeaorambdie de tarival de niut calculée sur une période qnculeoque de 12 sienames consécutives est portée à 44 hreus au maximum, cmotpe tneu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs de santé anmlaie et de sécurité sanitaire. Cttee dérogaion s'applique à ctiioondn que des périodes de reops d'une durée au minos équivalente au nrbone d'heures aoelmccips au-delà de la durée malmixae légale sinoet accordées aux salariés concernés. Ce reops est pirs dnas les puls brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Les tvrlreuias de niut bénéficient d'un roeps qiueiotdn otgloirbaie d'une durée de 11 heuers pirs omantiobliegret après la période travaillée.

Repos cemtpanesuor

Les tuivelrarals de niut au snes du présent actrlie bénéficient obligatoirement, au trite des périodes de niut pennadt llleeueqss ils snot occupés, de ctipeoaetrns suos fmroe de rpeos compensateur. Au cours d'une année civile, les talerlarivus de niut bénéficient d'une niut de roeps cumsoetpnear par tnahcre de 270 hurees de traiaavl ectifeff amecpcios etrne 22 hreues et 7 heures, au porarta et dnas la litmie de 6 nitus de repos. Ce rpeos ne puet pas être compensé par une indemnité suaf résiliation du ctaort de tvarail à l'initiative de l'employeur.

Indemnisation du taarivl de niut

Les salariés affectés à un psote de tivaarl de niut percevront, dès la pisre de luer sicerve et panndt tuoe sa durée, une indemnité de 20 % du slraaie hirorae cadonserpront à luer coefficient, qui frea l'objet d'une lnige particulière sur le bileltun de salaire.

Conditions de tiaravl

En alioatipcpn de l'article L. 3122-40 du cdoe du travail, l'affectation à un pstoe de taivarl de niut diot tneir compte des responsabilités fialilmaes et saleiocs du salarié : gdrae d'un enfant, pisre en carhge d'une psonnere dépendante ou difficultés des myeons de transport. Puor cela, l'employeur s'assurera que, lros de son atefoactfin au pstoe de nuit, le tirllevaaur de niut dospise d'un meoynd de tnsarport etrne son dmociile et l'entreprise à l'heure de la prise de pstoe et à l'heure de la fin de poste.

Ce salarié puet arlos refuser ctete aitoftaefcn à un ptsoe de niut snas que ce rfues cniuostte une fuate ou un miotf de licenciement. Il puet également dmdeaenr à chnager puor un potse de jour.

Le salarié ouacpnct un ptose de juor qui shtioaue opceucr ou rpndreere un ptose de niut ou le salarié opncuact un ptsoe de niut qui shotiaue oecpcur ou rnderperre un potse de juor bénéficie d'une priorité puor l'attribution d'un epolmi rsotersasisnt à sa catégorie poreolnnsiesfe ou à un epolmi équivalent. L'employeur doisspe d'un délai d'un mios puor dennor une réponse motivée au salarié.

En aioptpaciln de l'article L. 3122-42 du cdoe du travail, tuot taeliuarvlr de niut bénéficie, anavt son affcoettian à un potse de niut et à ienrvaeltls réguliers d'une durée ne poanvut excéder 6 mios par la suite, d'une suanlivclere médicale particulière.

La considération de sxee ne puora être rntueee par l'employeur :

-pour emuchaber un salarié à un ptsoe de tarival cptonomrat du tvaairl de niut conférant à l'intéressé la qualité de tlaerluvar de niut ;

-pour muter un salarié d'un psote de juor vres un pstoe de nuit, ou d'un potse de niut vres un pstoe de juor ;

-pour pndree des mursees spécifiques aux tlaearivulrs de niut et

aux tirlaavelrus de juor en matière de foaoirmtn professionnelle.

Les treriaallvus de niut bénéficieront au même ttire que les atreus salariés des atcinos cprmsieos dnas le paln de fotaomrin de l'entreprise. Puor des roisans puriaqtes d'organisation, ces finmrooats pnuroort être assurées en dehrs des hruees de tairavl de l'intéressé, si elles ne coïncident pas aevc les hrroaies de formation. Dnas ce cas, le salarié n'assurera pas ses herarios de nuit.

Maternité et tviaarl de niut

La salariée en état de grssesose ou aaynt accouché, tlaavranlit de nuit, est affectée à un pstoe de juor sur sa dnaedme pandnet la durée de sa gsoorssee et pednant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de gorsesse médicale constaté ou anayt accouché est également affectée à un psote de juor pndeant la durée de sa gosessrse luorsqe le médecin du tviaral cantotse par écrit que le poste de niut est itcmbiaplone aevc son état. Cette période puet être prolongée lrsuoqe le médecin du tvaairl catotsne par écrit que le poste de niut est ipcainlmtboe aevc son état puor une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce canneehmgt d'affectation ne diot entraîner auunce ditouimnin de la rémunération. L'affectation dnas un ature établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de pooserpr un autre emploi, il fiat connaître par écrit à la salariée et au médecin du trviaal les moiffts qui s'opposent au reclassement. Le cntaort de taavirl de la salariée est arlos ssedepnu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité et éventuellement dnaurt la période complémentaire qui siut la fin de ce congé en aplcpatiion des dsntoiposiss ci-dessus.

Pendant cette période et quleque siot l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une giartnae de rémunération composée d'une aatlcolion journalière versée par la sécurité soacile et d'un complément de rémunération à la cgrhae de l'employeur, sloen les mêmes modalités que celes prévues par l'accord irnorfrponesnteisel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de msaaonuieлистn du 19 janvier 1978.

Article 22 - Garde et astreinte, définition

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Puor répondre aux bnosies du cbeinat ou de la cinqluie vétérinaire et, nnmtaemot répondre à la continuité du service, les alixaruiis vétérinaires et aruixieais spécialisés vétérinaires pnuevet être appelés à arsesur les gderas et astreintes.

La gdrae eixge la présence du salarié sur le leiu de travail, c'est-à-dire au cebnait ou à la cuiqlnie vétérinaires puor l'exécution d'un tvaairl effectif.

L'astreinte exige la présence du salarié à son diocilme puor répondre aux aeppls téléphoniques et, le cas échéant, se déplacer puor un tvaairl eeffctf au cuors de ctete astreinte.

Article 23 - Indemnisation de la garde

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Le tpmes de gadre du salarié est iluncs dnas le tpmes de travail. Il est rémunéré sur la bsaie du salirae de la catégorie du salarié, majoré de 15 p. 100 puor la grade de niut ou exécuté un dhicamne ou un juor férié.

La maaajtoorin de 15 p. 100 n'est pas claituvmue aevc la

moaiarjton des hruees supplémentaires.

Les hrreioas et tpmes de garde snot fixés par l'employeur qui en ifnorme le salarié qiznue juors à l'avance, suaf cas exceptionnel.

Article 24 - Indemnisation de l'astreinte à domicile

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Le salarié perçoit en cnopterirtae de l'astreinte, de niut ou de jour, une indemnité égale à 25 p. 100 du sairale haorrie de sa catégorie puor chuqae hruee d'astreinte.

En cas de ccctasnornie nécessitant l'intervention du salarié dunrat l'astreinte, celui-ci reverca dnaurt cette intervention, tpmes de déplacement compris, une indemnité équivalente à une fios et dmeie le saailre hoirrae de sa catégorie par hruee d'intervention.

Si l'employeur et le salarié en conviennent, le paemient des hueres d'intervention puet être remplacé par un reops compensateur, seoln les modalités définies aux atirecls 21 et 22 de la présente convention.

Article 25 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

La prmie d'ancienneté calculée sur le sairale mnuiimm cotnnnevoiel de l'intéressé, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux salariés dnas les cdnionis sitenuavs :

- à prtair de 3 ans d'ancienneté : 5 % ;
- à prtair de 6 ans d'ancienneté : 7 % ;
- à ptarir de 10 ans d'ancienneté : 10 % ;
- à prairt de 15 ans d'ancienneté : 15 % ;
- à pairtr de 20 ans d'ancienneté : 20 %.

En cas d'embauche d'un salarié anayt travaillé dnas un établissement erntant dnas le camhp d'application de la présente cvitenoonn collective, celui-ci bénéficiera d'une rrsapie peiatlrle de l'ancienneté acquise chez le ou les précédents eylourepms dnas les cotnodinis qui sievnut :

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

Article 26 - Droit à congés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Les congés snot calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur, à rsaion de 2 jorus et dmei ovabluers par mios de travail.

La période de référence à rienter puor déterminer le tpmes de présence du salarié oanruvt doit à congés payés est csimrope etnre le 1er jiu de l'année précédente et le 31 mai de l'année snauvite au cuors de lelauql le vcnacacs dovneit être prises.

Article 27 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

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

Le congé pourra être fractionné après accord avec le salarié.

L'une des périodes de congé ne pourra être inférieure à 12 jours ouvrables, comprise entre le 1er mai et le 31 octobre, 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 peuvent être prolongés de 2 jours ouvrables pour la première semaine, de 1 jour ouvrable pour chacune des semaines qui suivent.

Article 28 - Fixation des congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

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

Article 29 - Maladie pendant les congés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

Article 30 - Travail effectif et congés payés

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos compensatoires pour heures supplémentaires ;
- les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption ou pour événements familiaux définis aux articles L. 3141-5 et L. 3142-1 du code du travail ;
- les périodes de congés de formation continue ou congés de

formation économique et sociale ou de formation syndicale, définies à l'article L. 3142-7 du code du travail ;

- les absences pour accident du travail et maladies professionnelles limitées à une période maximale de 1 année (art. L. 3141-5 du code du travail) et assimilés à des absences du travail ;

- les congés de longue durée justifiés ;

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ;

- les absences prises en application des dispositions du titre II de la présente convention collective ;

- les congés pour enfant malade définis à l'article 37 de la présente convention collective ;

- la journée d'appel de préparation à la défense, dite journée citoyenne, et les périodes de rassemblement sous les drapeaux.

(1) L'article 30 est étendu sous réserve de la prise en compte des absences du salarié assimilées par disposition législative ou réglementaire à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés.

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

Article 31 - Temps partiel et congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

Article 32 - Indemnité compensatrice de congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

Article 33 - Fêtes légales et jours fériés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

Les jours fériés légaux, à savoir :

1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël,

seront chômés et n'entraîneront pas de réduction de salaire.

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

- soit d'un jour de repos compensatoire ;
- soit du paiement de cette journée en sus de leur salaire normal

(le jour de repos accordé en cotnpiisoeman cdorerpmna un nobmre d'heures équivalent au nobmre d'heures travaillées ; il en srea de même puor le pmeeinat de cttee journée) ;

- si le juor férié tmboe un juor de repos, le salarié bénéficiera siot d'un juor de rpoes compensateur, siot du peemiant de ctete journée en sus de son siralae nraoml et ce dnas la liimte de cniq juors par an.

La mjaritiooan puor tirvaal des juors fériés prévue par la cioenontvn cveiotlcle ne puet se cemluur aevc la mtijoaooran puor tvaaril du dnaihcmé également prévue conventionnellement.

Les repos cseptrmeoanus afférents aux jours fériés dronvet en pcrinipe être pirs dnas le délai de duex mois.

Article 33 bis - Journée de solidarité

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Sous réserve de l'application des dptotssionis des actilres L. 3133-7 à L. 3133-11 du cdoe du taiarvl et en apiitaopcln des disopnsiots légales, les sagtniaires cneevnnoit de fexir la dtae de la journée de solidarité au Indui de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heuers effectuées au-delà snot des hreues supplémentaires.

Dans le cas parileicutr où le Indui de Pentecôte était déjà travaillé dnas l'entreprise aanvt l'entrée en vueuigr de la loi, les modalités de foixatin de la journée de solidarité snot définies par l'employeur, après accrod aevc les salariés concernés.

Les salariés aaynt changé d'employeur et se toranvt dnas le cas où il luer est demandé d'effectuer à navuoeu une journée de solidarité peuvent, au choix, rfueser de tleaarlvir daurnt cttee journée snas que clea psuise cutionsetr une ftaue ou un miotf de licenciement, ou tlaealivr dnruat cette nveluole journée de solidarité et être rémunérés.

Le tavaril de la journée de solidarité ne ctnosutie pas une miicoofaitdn du crnoatt de travail.

Article 34 - Congés de courte durée

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Des congés elnocptnexies de cuorte durée, rémunérés, sonert accordés à l'occasion de cnaietrs événements famlaihux :

- puor le déménagement : 1 juor ;
- puor la nsiaacnse et l'adoption : 3 juors ;
- puor le mraaige : 5 jorus ;
- puor le Pcas : 1 juor ;
- puor le marigae d'un enafnt : 2 juors ;
- puor le décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une s?ur : 2 jours ;
- puor le décès d'un cinjoont ou d'un cocunbin (certificat de concubinage), pnraitaere Pacs, d'un eanfnt : 1 sameine ;
- puor le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour.

Un juor de puls porura être accordé seoln que les cérémonies ont leiu à puls de 300 kilomètres.

Ces congés ne s'imputent pas sur le congé auennl et doenvit être pirs au mmneot de l'événement.

Article 34 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Des congés eonlctxpeins de curtoe durée, rémunérés, senrot accordés à l'occasion de cratenis événements flaimaihux :

- puor le déménagement : 1 juor ;
- puor la nasiscnae et l'adoption : 3 juors ;
- puor le mriaage : 5 juors ;
- puor le Pcas : 1 juor ;
- puor le maigrae d'un enafnt : 2 jrous ;
- puor le décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une s?ur : 2 jours ;
- puor le décès d'un cnoojnit ou d'un couibncn (certificat de concubinage), pिरrateane Pacs, d'un enfnat : 1 siaenme ;
- puor le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour.

Un juor de puls prroua être accordé seoln que les cérémonies ont leiu à puls de 300 kilomètres.

Ces congés ne s'imputent pas sur le congé anneul et dnievot être pirs au monmet de l'événement.

Article 34 bis - Congé de paternité

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2007

Après la naisscnae de son efnat ou de l'adoption d'un enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jrous consécutifs ou de 18 jorus en cas de nnsaicses multiples, entraînant la sssnouiepn du corntat de travail, snas rémunération par l'employeur. Le salarié qui stouahie bénéficiér du congé de paternité diot avietrr son eyuoepmlr au minos 1 mios avant la dtae à lelluqae il etnend pdenrre son congé et la dtae de la fin de ce congé.(1)

(1) Actilre étendu suos réserve de l'application des diontoipssis de l'article L. 122-26, alinéa 5, du cdoe du tvarail aux treems dlelseuqes le congé d'adoption puet être prolongé dnas des durées caelbomarps à clele du congé paternité au bénéfice des duex penatrs en cas de paargte du congé d'adoption (Arrêté du 20 février 2008, art. 1er)

Article 35 - Présélection militaire

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le salarié anayt 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie d'une aaiturootisn d'absence eeonitlexcnple de 1 juor puor se rderne à la journée d'appel de préparation de défense, dtie journée citoyenne.

Ce juor d'absence n'entraîne pas réduction de la rémunération muelnesle et est assimilé à un juor de tarival efteifcf puor la détermination de la durée du congé annuel.

Article 35 - Journée d'appel de préparation

de défense

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

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

Article 36 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

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

Article 37 - Congé pour proche ou enfant malade

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Un congé sans solde de 3 mois maximum par an est accordé à un salarié appelé à soigner son conjoint, son concubin ou un membre de sa famille au premier degré, sur justification médicale de la maladie de son parent.

Cette période n'est pas assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

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

Ce congé limité à 12 jours ouvrés par année civile, peut être porté à 20 jours pour plusieurs enfants, donne lieu au versement d'un pluri-jour de 3 jours.

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

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

Article 37 bis - Congé de présence parentale

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

Article 38 - Congés de maternité, d'adoption, protection des mères

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

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

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

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

Article 38 - Congés de maternité ou d'adoption

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

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

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

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

Article 39 - Grossesse et suspension du contrat

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La salariée ne peut travailler pendant une période de huit

senaemis anvat et après son accouchement.

Il est irdiennt d'employer des femmes dnas les six semaenis qui svneiuat luer accouchement.

Article 40 - Grossesse et licenciement

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le ctarnot de ttiarvl d'une salariée, lorsqu'elle est en état de gsoossree médicalement constaté, et pnaaedt l'intégralité des périodes de suseipons du catront de traviatl alequelxus elle a doirt en aliicpaoptn de l'article L. 1225-17 du cdoe du travail, ansii que padnnet les 4 samneis qui svneiat l'expiration de ces périodes, ne puet être résilié suaf dnas le cas où l'employeur jtisuife d'une faute gvrae de l'intéressée non liée à l'état de grossesse.

La résiliation du coartnt de traiaavl puor un des mofits exposés ci-dessus ne puet pnrdee effet ou être signifié pdnneat la période de sunpession définie ci-dessus.

(1) L'article 40 est étendu suos réserve du rpsceet des dsoipitsoins de l'article L. 1225-4 du cdoe du travail.

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

Article 41 - Grossesse et démission

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les salariés pnevuet ddanemer le bénéfice des dinsitoiposs de l'article L. 1225-66 du cdoe du travail.

Article 42 - Congé parental

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Tout salarié qui juitisfe d'une ancienneté mliniame de 1 an à la dtae de la niscsnaae d'un enfnat ou de l'arrivée au foyer d'un efnant de monis de 3 ans puet bénéficier sioat d'un congé parental, sioat d'une réduction de la durée du taviarl dnas les cdintonois légales et réglementaires.

En cas de maladie, d'accident ou de hicandap graves, le congé ptneral et la période d'activité à temps pateirl de congé pnevuet être prolongés au muamixm d'un an.

Article 43 - Maladie et accident du travail

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

En cas d'absence puor maladie, aiecdnct du traiaavl ou acnedcit de trajet, le salarié diot iemnorfr l'employeur par tuot myeon et dnas un délai de 48 heures.

Le salarié diot jsuiefitr de son état en finaast pevanirr à l'employeur un ctcaieirft médical précisant la dtae de l'arrêt de tviraal dnas un délai raisonnable.

En cas d'interruption de travail, l'assuré diot eyeovnr à la csaise piarirme d'assurance maladie, dnas les 2 jrous sanvuait la dtae d'interruption de tvaairl une lrette d'avis d'interruption de tvraial indiquant, d'après les peosrrinpcits du médecin, la durée polbbare de l'incapacité de travail. En cas de pngotoiarlon de l'arrêt de taviarl initial, la même formalité diot être observée dnas les 2 jrous snuviait la piiprrteoscn de prolongation.

Article 44 - Maladie et remplacement

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

En cas d'absences répétées du salarié ou en cas d'absence supérieure à qautre mios déterminée sur une période de duzoe mios consécutifs, le renammlpecet définitif du salarié puora intrniverer s'il s'avère ibmsplisoe de ruierocr à son rlmnmpeaect triompeare snas cprtemmrtooe le bon ftnninonecomet du cieantb ou de la cnliuiqe vétérinaire.

Dnas ces hypothèses, l'employeur, s'il eigsnave de l'ecneuir le salarié, devra, dnas le rpsecet de la procédure de licenciement, nifetior celui-ci en énonçant la nécessité dnas l'equalle il se trouve de rlpecaemr le salarié.

Les dtpisoinsos du présent airtlce ne snot pas alelacpbips au salarié bénéficiant de la prtoecotin des aeticdcns du triaavl et des miealads professionnelles.

Article 45 - Prévoyance maladie - décès

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Les sraniietgas de la présente cvnoetion ccvetllioe cinonvnet de mrtete en place un régime de prévoyance maladie-décès au bénéfice des salariés des cetnbais et cieluqnis vétérinaires eantrt dnas le cahmp d'application défini à l'article 1er et dnou les modalités et cdniinoots snot précisées par arccod annexé à la présente cevointonn (cf. anxene IV).

Article 46 - Salaire minimum

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Le sarilae miuminm d'embauche, puor cqhaue nivaue de qualification, est déterminé par une veular miilamne de ponit appliquée au cnffeieioct de la catégorie.

Les oaisirongntas liées à la présente cnioevnotn se réunissent au mnuimim une fios par an puor négocier les salaires.

Article 47 - Avantages en nature

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Des crmhbeas et des lgemoetns peevnut être mis à la dptsoiison du pseronnel dnas les cinitonods prévues aux barèmes des seaairls annexés à la présente convention. Les cghears leicvotas iennombct à l'employeur.

Le leomengt cotsnutie un aaatngve en nature, smoius en tnat que tel au peaminet des cosnittaos sociales. Il drvea de ce fiat frigeur sur le betullin de salaire.

La bsae frfiaitaroe des anvtaaegs en nartue est clele fixée aelmeenlunnt par les Urssaf.

Titre V : Rupture du contrat de travail

Article 48 - Délai-congé ou préavis

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

En cas de 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 :

- aruillaxe spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 15 jours ;
- auxiliaire vétérinaire (échelons 2 à 4) : 8 jours ;
- personnel de nettoyage et d'entretien des locaux (échelon 1) : 8 jours.

Personnel ayant au moins 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement :

- auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 1 mois ;
- auxiliaire vétérinaire (échelons 2 à 4) : 1 mois ;
- personnel de nettoyage et d'entretien des locaux (échelon 1) : 1 mois.

Personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'établissement :

- auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 2 mois ;
- auxiliaire vétérinaire (échelons 2 à 4) : 2 mois ;
- personnel de nettoyage et d'entretien des locaux (échelon 1) : 2 mois.

Pour le personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) ayant plus de 2 ans d'ancienneté, en cas de démission, le préavis est ramené à 1 mois, bien qu'ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

Article 49 - Indemnités de préavis

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

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

Article 50 - Heures pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

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

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

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

Article 51 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

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

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

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

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

Pour une année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement.

Mise à la retraite

Article 52

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

Le fait, pour tout salarié, d'atteindre un certain âge ou de vouloir 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 provoquer 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.

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 accepte son accord, il peut être mis à la retraite.

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

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

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

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

-1/5 de salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés

ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;

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

L'employeur qui décide une mise à la retraite doit reester un préavis dont la durée est fixée selon les modalités de l'article 48 de la présente convention.

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

Article 53

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

Le salarié peut quitter volontairement le cabinet, la clinique ou le centre vétérinaire pour bénéficier de son droit à sa pension vieillesse. Dans ce cas, il doit reester 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 percevoir 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.

Titre VI : Règlement des conflits

Article 54 - Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

Ces commissions se composent d'un nombre égal de représentants des vétérinaires salariés et des vétérinaires indépendants, élus par un membre titulaire, qui pourra se faire remplacer par un suppléant appartenant à la même organisation.

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

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

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

Lorsque la commission paritaire ne parvient pas à l'unanimité des décisions représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, sera annexé à la présente convention.

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

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

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

Des absences d'absence seront accordées aux salariés appelés à participer aux réunions des commissions paritaires. 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 professionnelles. Les modalités de la procédure seront fixées par un règlement intérieur. Les décisions prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imposables sur les congés.

Titre VII : Formation professionnelle

Article 1er - Versement des contributions

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Les entreprises versent leurs contributions de formation de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Les entreprises vétérinaires versent cette contribution professionnelle selon le cadre défini ci-après :
? pour les entreprises ayant un effectif de moins de 11 salariés : une contribution financière annuelle égale à 0,45 % de la masse salariale brute des salariés est versée ;
? pour les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 11 salariés : une contribution financière annuelle égale à 0,60 % de la masse salariale brute des salariés est versée.

L'employeur procède au versement de la contribution professionnelle au 1er mars de l'année suivante à la date de l'expiration de la contribution.

Fraction professionnalisation

Les entreprises de formation de sécurisation des parcours professionnels :

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

2° D'assurer la péréquation des fonds par des virements complémentaires aux organismes certificateurs agréés au titre de la participation financière et du congé individuel de formation pour le financement d'actions de formation ;

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

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

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

2° Les fonds rattachés au titre de la professionnalisation par l'organisme certificateur agréé, déduction faite de la part versée au fonds national de sécurisation des parcours professionnels, sont investis pour assurer la part en charge prévue à l'article L. 6332-14 du code du travail.

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

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Développement de l'apprentissage et de la formation tutorale

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

2. Dans ce cadre, les organismes membres de la CNPE reconnaissent la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la formation continue dans les secteurs de la branche susvisée.

3. Elles décident de constituer l'ensemble des points de ce plan autour des axes suivants :

- le soutien financier aux centres de formation par l'apprentissage (CFA) santé animale ;

- la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;

- l'animation dans les régions du réseau des CFA ;

- l'accompagnement au tutorat.

4. Ainsi, au titre des articles L. 6332-1-1 et L. 6332-16 du code du travail, la CNPE demande à l'OPCA d'affecter jusqu'à 25 % des fonds destinés à financer des actions de professionnalisation visés aux articles L. 6332-2 et L. 6332-9 du code du travail à la participation financière aux dépenses de fonctionnement des CFA santé animale.

CFA santé animale Aunaticq : 8, avenue de Verdun, 33200 Bordeaux-Mérignac.

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

CFA santé animale PCAA : bâtiment de l'Anjoly, bâtiment 1, 6, voie

d'Angleterre, BP 50034, 13741 Veitrolles Cedex.

CFA santé animale Pyas de la Lorie : 87, rue de Kernevel, 44490 Le Croisic.

5. La CNPE détermine chaque année, dans le cadre défini à l'alinéa 4 du présent accord, le montant effectif de l'enveloppe financière que l'OPCA affecte, au titre de l'alinéa susvisé, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA santé animale.

6. Dans le mois qui suit la réception de la contribution visée aux articles L. 6332-2 et L. 6332-9 du code du travail, le conseil de gestion de l'OPCA adresse à la CFNEPP vétérinaire un état des sommes qu'il a collectées au titre de la contribution visée aux articles L. 6332-2 et L. 6332-9 du code du travail, ainsi que le montant prévisionnel des dépenses en charge relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au programme de formation, et aux dépenses relatives à la préparation et à l'exercice de la formation pratique et au fonctionnement de l'observatoire professionnel et à l'élaboration des métiers et des qualifications visés à l'article 1er du présent accord, en tenant compte des priorités et moyens définis par les accords de la branche vétérinaire.

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

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

8. La CNPE vétérinaire est chargée d'actualiser la liste des CFA santé animale établie en application du présent article.

9. La CNPE vétérinaire est chargée d'élaborer à l'intention de l'OPCA, au plus tard le 1er juin de chaque année, une répartition des fonds à affecter aux CFA santé animale ainsi que le montant affecté, au titre de la contribution visée aux articles L. 6332-2 et L. 6332-9 du code du travail, à chaque CFA santé animale. Elle détermine, à cette occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions souhaitées des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

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

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

La CNPE vétérinaire reçoit de chaque CFA santé animale un état de ses effectifs d'apprentis.

Les résultats du bilan sont pris en compte par la CNPE vétérinaire lors de l'établissement de la répartition des fonds visée dans le présent article.

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

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les organismes membres de la CFNEPP vétérinaire participent aux dépenses de la branche professionnelle des vétérinaires d'exercice libéral que la profession s'engage à financer par la taxe d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL, jusqu'au 1er janvier 2016.

A ce titre, les organismes membres de la profession s'engagent à verser à l'OCTA la somme correspondant à la part de la taxe d'apprentissage que la profession s'engage à financer par la taxe d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL, jusqu'au 1er janvier 2016.

Au 1er janvier 2016, les organismes membres de la profession s'engagent à verser à l'OCTA la somme correspondant à la part de la taxe d'apprentissage que la profession s'engage à financer par la taxe d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL, jusqu'au 1er janvier 2016.

1. Catrnots de professionnalisation

Le ctaront de paoatenofsisolinrsin a puor ojebt de pertmetre d'acquérir une des qainuoiftalcis prévues dnas le présent alitce et de friaevsor l'insertion ou la réinsertion professionnelles. Il est ovruet aux pilbcus mentionnés à l'article L. 6325-1 du cdoe du travail. La fioortamn et l'exécution du carotnt de pirisofaltsanseioionn snot suimesos à l'application des dopinsoiitss des altiecrs L. 6325-1 à L. 6326-4 du cdoe du travail.

Un ttuuer est ooiaernmtgeilbt désigné par l'employeur puor surive les bénéficiaires du conrtat de piitesoiloafosrnansn prmai les salariés qualifiés, en tnenat ctpome de luer eolmpi et de luer naiveu de qualification, qui dnevort être en adéquation aevc les ocftjbies rneues puor l'action de formation. L'employeur peut, nenaommtt en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux cionndots mentionnées ci-dessus, arusser lui-même le tarotot dès lros qu'il rlemipt les cdoiitnons de qioalctiafuin et d'expérience. L'employeur ne puet ausrsr simultanément le trtaot à l'égard de puls de duex salariés. Le tetuur acnpgmacoe le salarié tuot au llog de la durée de son catnort de professionnalisation.

2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de pafosrosnestniaoilin ont puor ojebt de favoriser, par des atincos de formation, le mainiten de l'emploi ou l'acquisition des cenascnaosis des salariés suos cntaort à durée indéterminée quel que siot luer âge ou luer ancienneté, des salariés en catnrot uuique d'insertion asini que des salariés en cortnat d'insertion dnas l'emploi conclu aevc des ongaimrses ou des esriertypes d'insertion. La ltsie des bénéficiaires des périodes de pioeosrolaitnfsnsan est établie à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

La durée mnliame de la période de poisnrslitsfonaoeian est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mos calendaires, suaf losque la période de pioiasafssnaionerltn vsie une aoictn de VAE, une citertcaoiifn iirtcse à « l'inventaire CCNP » ou lorsqu'elle inintevrt en andnomeebt du cptmoie posernnel de faortmion (CPF), conformément aux dotiinpssios de l'article D. 6324-1 du cdoe du travail.

En aiptilpoacn des dopiissnitos de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, les périodes de pantilrsisoeioasofnn pnveuet aoednrb le ctmoie peenronsl de fmioraton du salarié dnas les contoidins prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du cdoe du travail.

Forfait de fiennmcant des catnrts et périodes de piosenliansrftoasn prioritaires

Les ptreias starnagiies du présent aoccrd fenxlt le coût frotriafaie hiraroe à 9,15 ? par hreue de formation. Ce tuax est mulaobde par la CNPE puor les foaonrmits ravnleet des priorités de la bhnarce pnlfroiselnose - le CQP « Aiaulixre vétérinaire nviau IV » (AVQ) et « Aiaixruile spécialisé(e) vétérinaire » (ASV) - et puet être porté à 10,50 ? par huree en foncton des capacités de fncmnieaet de l'OPCA (Actaliens).

L'ouverture d'une période de parlefnossnoitiaosn fiat l'objet d'un annaevt au craontt de travail, qui précise les coonitndis d'aménagement de l'emploi et de la durée du tarvail du salarié qui snot les conséquences de la période.

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

Les périodes de piorfiionlsaoeantssn snot financées dnas les mêmes coiodnhtis que les craottns de professionnalisation.

En complément, les périodes de pnietlsoroinaassofn piroaeiitrs pnveuet bénéficier d'une prsie en crhgae au trite des saerials sur la bsae forfiitaare de 10 ? par heure. Ce cefemanoncint est effectué par le paln de formation, dnas la litime des capacités de fencinanmet de l'OPCA (Actaliens). (1)

Les peraits sraieatgns cfinneot à la CNPE l'étude des mserues à mettre en ?uvre au ttrie de la foriamton de tuteur et de l'accompagnement tutorial, en finotcon des bgteuds miilsolabebs puor ce faire.

Liste des qaoulinitacifs aceibscslses :

- ? CQP « Axrliaiuie de sions aierlmain » (ASA) ;
- ? CQP « Aaiiixrule vétérinaire qualifié » (AVQ) ;
- ? tirt « Auxiaalrie spécialisé vétérinaire » (ASV) ;
- ? CQP « Ceosiellnr en clientèle vétérinaire » (CCV) ;
- ? CQP « Tccinhieen en snois vétérinaires » (TSV) ;
- ? CQP « Aaxiirulie en dinitrsteeee équine » (ADE) ;

? CQP « Auxiliaire-conseil en cpooretneemt et bien-être aimant » (ACC).

Descriptif des aioncts de formation

CQP « Aulixraie de sions arenamilis » (ASA)

La fimaorton d'auxiliaire de sions aenlarmiis est organisée sur une durée de 6 à 12 mos puor 175 heuers de formation, réparties en duex bolcs de compétences cpabaiiletlsas (UC) sunivat les modalités définies par la CPNE.

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

Lorsque le salarié a déjà oebntu la viaolaitdn d'une ou de piresulus UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une ccasnionase dnas les dmoenias visés, la durée de fiootramn puet être réduite en conséquence.

UC1-ASA : aersusr la réception des celtnis et la msie à juor les fehcriis professionnels.

UC2-ASA : vlieelr à l'entretien des iltsailtnnaos et au bien-être des animaux.

CQP « Arilaiixue vétérinaire qualifié » (AVQ)

La ftoaimon d'auxiliaire vétérinaire qualifié est organisée sur une durée de 12 mos puor 350 heerus de formation, réparties sur qrtuae blcos de compétences (UC) csltbeilpaaas snviaut les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obnteu la vdaliaatn d'une ou de puierlsus UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une ccaiasonnse dnas les doeinmas visés, la durée de fatimoron puet être réduite en conséquence.

L'accès à la ftoarmion AVQ est conditionné par la vaadioltin de prérequis en esxoprsein et cclluas professionnels.

UC1-AVQ : aiccelulr la clientèle.

UC2-AVQ : réaliser le secrétariat courant.

UC3-AVQ : apqpileur les procédures d'hygiène.

UC4-AVQ : préparer le matériel et l'animal.

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

La ftoamion d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans puor 670 heuers de formation, réparties sur qarute blcos de compétences (UC) claiatbselapis sanvuit les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà oetbnu la viailodtan d'une ou de prueluis UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une cannascnsioe dnas les dnoemis visés, la durée de ftiaromon puet être réduite en conséquence.

L'accès à la froaitmon ASV crtompoe la vitaadloin de prérequis en ateotrmgianun et logique. Les plicbus n'ayant pas ces prérequis pronort bénéficier d'un complément de 35 hueers de firaomton cnordenarsopt à lures besoins.

UC1-ASV : cnleselior la clientèle.

UC2-ASV : réaliser la gseiton administrative.

UC3-ASV : aesusrr l'hygiène.
UC4-ASV : atesissr le vétérinaire.

CQP « Clsenoielr en clientèle vétérinaire » (CCV)

La foomartn de cnseieollr en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 175 heures, réparties en tiors blcos de compétences (UC) ceiplablsstaais savuint les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà oentbu la viotdailan d'une ou de pieruulss UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une ccoisannsnae dnas les doeanms visés, la durée de fooaritm puet être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est orveut suos ctoidn d'une expérience mmanllie d'une année en erniserpte vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en accueil, ciseonl et vente.

UC1-CCV : ompieitr l'image professionnelle.
UC2-CCV : développer le svii client.
UC3-CCV : développer les vtnees et les services.

CQP « Tehieccnin en sions vétérinaires » (TSV)

La fitmoraon de tchiecenn en soins vétérinaires est organisée sur une durée de 175 heures, réparties en tiros bolcs de compétences (UC) clatpasieiabls pndanet la durée du crotant ou de la période de pinolnsatfesoisoarn siauvnt les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obetnu la vtiaaldaon d'une ou de pruliuses UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une coiscansnane dnas les dnemoias visés, la durée de fiotamorn puet être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ovuert suos cidoonitn d'une expérience miliname d'une année en etpesirnre vétérinaire (en ETP) à ctpomer de la dtae d'obtention du titre d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire délivré par APForm.

UC1-TSV : oiesitmpr la qualité de l'hospitalisation, des soins itnnefsis et de la rééducation.
UC2-TSV : omiipetesr l'assistance en crighriue et en anesthésie.
UC3-TSV : gérer les eanxems complémentaires.

CQP « Aixualire en detnrtsiee équine » (ADE)

La ftaiomron d'auxiliaire en dtesirnrete équine est organisée sur une durée de 6 à 12 mios puor 150 hreues de formation, réparties en toirs bclos de compétences (UC) ctieisbllaapas pndaet la durée du cnortat ou de la période de priafoesinolasntion snuvait les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà otebnu la vaioalditn d'une ou de pluuesris UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une cnaaacossne des équidés, la durée de fmrtioan puet être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est oevurt suos cdtonioin d'une expérience milanime d'une année en eepisrtnre vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis techniques.

UC1-ADE : gérer la retaioln aevc les propriétaires d'équidés.
UC2-ADE : maîtriser l'approche et la cneionotn du cheval.
UC3-ADE : maîtriser les soins d'entretien drnitaee du cheval.

CQP « Auxiliaire-conseil en crpetnomeomt et bien-être anmial » (ACC)

Le CQP d'Auxiliaire-conseil en cneepmmtot et bien-être aanmil (ACC) est organisé sur 147 hereus de formation, réparties en tiors bclos de compétences (UC) caaeliipbaltss sunvait les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà onbteu la vodatilain d'une ou de plueisrs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une csasniancne dnas les domaines visés, la durée de fomaiotrn puet être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est oevrut suos coodiintn d'une expérience miilmane d'une année en ersinerpte vétérinaire (en ETP).

UC1-ACC : fsriveoar le sviui ceotmanomrpetl et le bien-être du chat.

UC2-ACC : faivesror le sviui cotopntamrmeel et le bien-être du chien.

UC3-ACC : agacomecpnr la thérapie cetoamopelnmtre prescrite.

Les mrmebes de la CNPE désignent le GIPSA cmcoe personnalité mroale tiuirlate des dtiors de propriété inttllecleeule des CQP de la bhnrcae des cebitnas et clieqinus vétérinaires.

Article 5 - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les toirs teyps d'actions de formation, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon saniutve :

1.?Adaptation au psote de travail

Toute acotin de foatrmion destinée à l'adaptation du salarié au poste de triaavl cisotnute un tmepe de trivaal eceitfff et dnnoe leiu au mteaiinn de la rémunération.

2.?Evolution et mitainen dnas l'emploi

Les ainocts de ftmoaroin svueiis par le salarié liées à l'évolution des eimlops ou au mianten dnas l'emploi snot des aioncts rdeunes nécessaires par la stratégie économique, l'évolution tuqnheoloicge ou la reuuirroattscn des entreprises. Eells cienotnutst un tmepe de taivarl ectfifef et deonnt leiu au mtiinean de la rémunération.

3.?Développement des compétences

Ces aotnics de fomraiton ont puor oebjt le développement ou l'acquisition de compétences visant l'obtention d'une qfiollicuaatn ou d'une promotion. Eells puvneet être mseis en ?uvre :

-?pendant les hreues de tvialar ;

-?soit en deohrs de celles-ci à cuenrcnoce de 80 heerus par an, ieltpuams au cnenitognt d'heures supplémentaires, dnnonat doit au salarié à une ataocloin de fmaitroon égale à 50 % de sa rémunération nette exonérée de chegras sociales.

Les atonics de ftamoiron sveiivs par le salarié aynat puor oebjt le développement des compétences fnot l'objet d'un écrit rnnrepaet les eenegmatngs réciproques de l'employeur et du salarié et spécifiant l'objet de la formation, la durée, la dtae de celle-ci, la rémunération, l'organisme de frmaitaon et les egeegatmns réciproques (rémunération, eompli et cacoiastfiilsn à l'issue de la formation).

Rémunération

Les modalités de fiencneanmt liées à la rémunération et aux faris de froiotman (pédagogie, transport, repas, etc.) snot définies enrte la CNPE et l'OPCA (Actaliens). (1)

Les ptiears sragaeitins décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée de façon paenlrluline par la CNPE en ftoonin des données isuses de l'observatoire poticserpf des métiers et des qolncatuafiiis et de l'évolution de la ddmnaee de foamtorin observée par l'OPCA (Actaliens).

(1) Alinéa étendu suos réserve des dspsoitnois des alerctis L. 6332-1 et L. 6332-3 du cdoe du tairavl et des dotsiponsis de l'article 37 de l'accord nntoiaal isernntoiesfrnepol du 14 décembre 2013 reitlaf à la fmooiratn professionnelle. (ARRÊTÉ du 9 arvil 2015 - art. 1)

Article 6 - Compte personnel de formation *En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024*

Droit au cpmtoe peosnrel de formation

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux actifs, indépendants et aux salariés dès l'âge de 16 ans. (1) L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à compter jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. (2)

Les heures de formation inscrites sur le CPF peuvent être acquiescées en cas de congé individuel de formation ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fin de la période de validité de la provision est assidue à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. (3)

Actions de formation éligibles

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

Les actions de formation suivantes sont éligibles au CPF au titre des blocs de compétences restreints (UC) : (4)

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

? CQP « Aluxiiraiie vétérinaire qualifié » (AVQ) ? ;

? titre « Auxiliaire spécialisé vétérinaire » (ASV) ? ;

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

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

? CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE).

L'ensemble des qualifications sont délivrées par APForm.

Mobilisation du CPF

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

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

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

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Financement des actions de formation

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

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

Abonnement du compte personnel de formation :

Le montant des périodes de prise en charge individuelle peut compléter le compte personnel de formation lorsque la cotisation visée est un CQP reconnu par la cotisation collective nationale des vétérinaires ou un titre enregistré au RNCP.

Articulation du compte personnel de formation avec le congé individuel de formation :

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds de sécurisation des parcours professionnels perd en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation selon les modalités établies au 4° de l'article L. 6323-21 du code du travail.

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

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

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

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

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

Article 7 - Validation des acquis de l'expérience En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

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

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

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

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

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

L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience,

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

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

Article 8 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien personnalisé avec son supérieur hiérarchique consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

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

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel susmentionné fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années d'entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1° Siuvi au moins une action de formation ;

2° Certains des éléments de compétence par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des actions mentionnées aux 1° à 3°, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

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

- un ancrage du CPF de 100 (salariés à temps plein) ou 130 heures (salariés à temps partiel) ;

- le versement à l'OPCA-PL d'un montant forfaitaire de 30 € par heure ;

- le droit du salarié à servir l'action CPF de son choix sur son temps de travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

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

Enjeux

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

1. ? Mettre en œuvre les nouveaux droits et dispositifs d'accès à la formation des salariés, notamment CPF, accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, initiatives individuelles ;

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

-? verser un intégralement au sien de l'OPCA ;

-? développer le cadre de travail du salarié de formation et des possibilités d'imputation de l'entreprise ;

-? émergence de la logique d'investissement formation ;

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

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

Rôle élargi de la CNPE

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

2. ? Concernant le CPF, la CNPE sélectionne les critères de sélection au RCNP et à l'inventaire des compétences établis par la CNPC, ainsi que les critères de qualification professionnelle (CQP) rattachés par la convention collective de la branche, plus les inscrits sur la liste des métiers éligibles au CPF.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail. (ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I : Classification des emplois - Définition des tâches

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Echelon 1

Personnel de nettoyage et entretien des locaux : coefficient 105.

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

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

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : coefficient 108.

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

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

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

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire 3 : coefficient 110.

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

- hygiène, sécurité et aide à la consultation ;
- assistance technique du praticien ;
- aide à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie ;

Annexe II : Salaires minima conventionnels Valeur minimale du point

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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

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

- personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : coefficient 105 ;
- personnel d'accueil et de secrétariat (échelon 2) : coefficient 108 ;

- préparation du matériel médical et chirurgical.

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

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire 4 : coefficient 113.

Personnel titulaire du certificat de qualification professionnelle AVQ et exerçant les mêmes tâches que l'échelon 3.

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

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

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

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : coefficient 120.

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

- assistance à la comptabilité ;
- conseils et notes argumentés des praticiens vétérinaires sans prescription ;
- assistance aux soins et examens complémentaires ;
- assistance chirurgicale pré-, per- et post-opératoire.

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

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

Les intéressés s'adressent de la présente convention se réuniront au moins une fois par an pour négocier les salaires.

- auxiliaire vétérinaire 3 (échelon 3) : coefficient 110 ;
- auxiliaire vétérinaire 4 (échelon 4) : coefficient 113 ;
- auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : coefficient 120.

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

- Le CQP « Connaissance en clientèle vétérinaire » (CCV) ;
- Le CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ;
- Le CQP « Auxiliaire en destitution équine » (ADE) ;
- Le CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal »

» (ACC).

Ces crnottfeciiias pvueent être oeebunts siot à l'issue d'une famioortn professionnelle, siot à l'issue d'une expérience poselnsieornlfe salariée ou bénévole supérieure à 1 an équivalent tpmes plein, en contniou discontinu, en rrapot aevc les activités de la ciecatitofrn visée pourrnt accéder au ccfireiatt de qolictuaiafn pefsnloriosnlee par la vldtiaaion des aicuqs de l'expérience.

Avantages en nature

La bsae faaoifirrtte des ataagnevs en nautre est celle fixée

Annexe III : Commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Vu la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 rlevtaie au travail, à l'emploi et à la faotrmion plsleeifnonrsoe ;

Vu l'avenant du 5 jeilult 1994 à l'accord nnoitaal inoeoerpitsensnfrl du 3 julliet 1991 reatilt à la fmioraton et au pmfeotnennnceerit professionnel,

il a été cevnonu et arrêté ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Il est créé ernte les sgtniiearas une csoiosimn ptiaairre naiantloe de l'emploi en référence aux adcoers noainautx des 10 février 1969, 10 ortocbe 1986 et de l'accord irpinosorneefesntl du 3 jluelit 1991 et, puls particulièrement, des arieclts 81-1, 82-2, nontmaemt des aeilcrts 10, 12 et suatnivs rtfelais à l'apprentissage, dnot les aiontbtruits snot les sveuanits :

- iitanrmfoon réciproque des oarginsonaits saengriiats sur la sotuiatin de l'emploi dnas le cmhap peossifeonrnl ;

- étude de la saiuotitn de l'emploi et son évolution ;

- pirotucdon d'un ropprat aennul sur la satituoin de l'emploi ;

- étude des conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du sceeur eu égard :

- aux données économiques générales et de la bnahrce ;

- à l'évolution des tenehiqucs et des puaieqtrs porlnfeseionsles ;

- sviui des aoccdrs clnocus dnas la bhcnare en matière de foatrmion peslefinonlorse et d'apprentissage et de la polquitie de friotamon dnas le seucter vétérinaire libéral ;

- fmeorlur à cet eefft toetus oaseontvibrs et ppiosoritons uliets et nanometmt de préciser, en lasoiin aevc les omsrainegs dpiseresntaus de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actnois de fiotroamn ;

- la ciomosismn piitarare nlaniatoe de l'emploi eaxmine également les conclucosnis d'engagement de développement de la foimotarn enrte l'Etat et les pnerritaeas sicuaox de la branche. Elle est en outre informée de l'exécution de ces derniers.

La coossimmin piaairtre nnotaaile de l'emploi (CPNE) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution du tirte d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) rlaeevnt du ministère de l'agriculture ;

- de l'évolution des qnifiioaltuacs prnoleonfelsses qui peuvnt dnoner leiu à la clisooncun de canrttos de qtiluaaifcoïn et de ctroats d'apprentissage ;

- des irtofinnmaos sur les activités de faroitomn pieflslneronose ctinuone (contenu, objectifs, validation) menées dnas la pifoossren ;

aunlneemnt par les Urssaf.

Valeur mmiialne du point

La vleuar manimlie du pinot est fixée par la comiosismn nnatalioe paritaire, dnas le cdare de la réunion de négociation aenullne des salaires, par annveat sumois à extension, suos réserve de l'application des diiiostrspos réglementaires pntaort fioixtan du salaire mminuim innfseeoirerntpsol de croissance.

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

- la csimmoison pirrtaaie nianoalte de l'emploi exnaime les conusiconls entre la bharnce professionnelle, l'Etat et les régions des cnrtaots d'objectifs raetifls aux premières farinoomts tnuichqees et professionnelles.

En matière de foraomtin dnas le cadre des ctoarts d'insertion en aeannrctle et d'apprentissage :

- elle frea le bialn de l'application des doioisitnpss rviaetles à la faortmmin en atnlcnerae (contrats d'orientation, de qualification, d'adaptation et d'apprentissage). Elle frea ttueos ratiomdnacomes vsanit à améliorer l'application ;

- elle définit et contrôle les meynos nécessaires à un bon eeicrcxe de la miisosn des tueturs ;

- elle définit les cionotndis dnas lelseqleus les cartonts d'orientation pnevuet être proposés à des jneues ;

- elle procède au bialn de l'application des dnssoiipoits rteilveas à la ftaimroon en aacenrnlte et fiat ttuoos rnaoaiomcnetdms uietls vanist à améliorer ces dispositions.

Article 2 - Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les priorités et otnainotries en matière de fiotaomrn posilelersonfne aisini que les études et rrchehcees rteilveas aux qiictliufanoas snot adressées au cseinol d'administration de l'OPCA, lqueel s'efforcera d'en tnier cotmpe dnas l'établissement des règles de prsie en crahge des dépenses de formation.

La CNPE srea informée des atcnios menées par l'OPCA et inversement.

Plus particulièrement, celle-ci frea connaître à l'OPCA les boesins de la pefoossirn en matière de fotaomirn de posninelnsaaoftriolsn au vu du bailn établi ci-dessus.

Fonctionnement

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La cmiosiosn crmoenpd :

- les représentants des sidtancys paorautnx ;

- les représentants des oaoitngranss selaidycns de salariés.

Chaque onaoitngisran sgriatiane ou adhérente désigne duex délégués teatiurils et duex délégués suppléants.

Le président et le vice-président snot élus rinspemcteeevt par chucan de luer collège.

La présidence canghe tuos les 2 ans.

La première présidence revient au collège employeur.

Le secrétariat tunchgeie est assuré pirtemiaenart par le président, le vice-président, un représentant emulpyeor et un représentant salarié.

Le secrétariat arssurea l'envoi des convocations, la dffisuoin des délibérations de la CPNE. Il srea chargé de la préparation et du svuui des études conformément à l'article 1er cité dnas ce présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Les décisions de la cismmosion snot paritaires, elels fnot l'objet d'un acorcd etnre le collège eomplyuer et le collège des ortoangsinis de salariés. Cet aoccrd est formalisé par une délibération qui est rnduee pulqubie par le secrétariat de la commission.

La cosommisin ne puet veaelbmlant délibérer que si la moitié au monis des mrbemes de cuhacn des collègues la csopmnoat stametuniaertt snot présents ou vlneeamabl représentés. Luoqsre ce quourm n'est pas atteint, la csmismioon est convoquée à navuoou dnas un délai de hiut jruos et puet délibérer sur le même odrre du juor qeul que siot le nrmboe de mrebebs présents ou représentés.

Le vtoe a leiu par collège ; les décisions ne snot adoptées que si, rvcntimeesepet dnas cuahcn des duex collègues, elels ont rilelueci la majorité des viox des mmerebs présents ou représentés ; s'il y a un désaccord etnre les duex collègues, le président roretpe la posipoirotn à l'ordre du juor de la pahonirce réunion de la csmoomisin où la décision est pisre par vtoe iedivudinl des représentants.

Néanmoins, le baueru après en aoivr préalablement apprécié l'urgence prruoa proposer, en cas de désaccord entre les duex collègues, de setruotme à nvaeuou la piipostorn au vtoe iduedviinl des représentants.

Les délibérations de la csmoimosin fnot l'objet d'un relevé de décisions eairxtt du procès-verbal. Le procès-verbal fiat l'objet d'une arbiotpoapn lros de la réunion sinavute de la commission.

Article 5

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Le nobrme de réunions est fixé au minmuim à une par semestre.

En cas de snsiaae par une des oinsaionratgs signataires, le secrétariat tncqhiuee puet décider d'une ou de piuerluss cssniomoims supplémentaires.

Les cntncoavioos snot adressées suos le tbmire de la cioimossm prrataiie niantlaoe de l'emploi et signées par le président et le vice-président.

Article 6

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Chaque oartoaniigns sdynacile représentative sagntriiiae du

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

présent prcltoooe srea indemnisée à rsiaon d'un forafit fixé par réunion à 202 ?.

Pour les représentants salariés, des aitorinstuoas d'absence sreont accordées sur présentation de la coonvitacon précisant les luix et dates. Le salarié dvera aivtrr la deiciotrn dès qu'il arua eu csnoaascnnie de la contiovocan et au puls trad 10 jrous aanvt la réunion, suaf ctaoonivcon exceptionnelle. Le tepms de réunion cemronpd :

- lmpes de ppriiiootacan à la comisosmin elle-même ;
- s'il y a lieu, les délais de rtoue justifiés.

Lorsque le tpms passé à la réunion de la csmmsioion coïncidera aevc un ou des jruos de rpoes du salarié, celui-ci bénéficiera d'un tpms de rpoes équivalent.

En atlpopiaicn des areitlcs L. 3142-3 à L. 3142-6 du cdoe du travail, les salariés des établissements délégués par luer oiaorgatnsin sdcynlaie puor pptricaeir à l'une des réunions de la CNPE se voneit maintenir luer salaire.

Le temps de pircoitatiapn aux réunions srea considéré cmome temps de travail.

Article 7 - Révision

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Le présent arcocd est révisable au gré des parties. Ttoue ddmenae de révision par l'une des priates signataires, ogitornelbeimat accompagnée d'une rédaction nelulove cnacneort le ou les areciltls sioums à la révision, srea notifiée par lttere recommandée aevc accusé de réception à chcnau des aurets pairtes sigrtneais de l'accord.

Le puls rienadpmet possible, et au puls trad dnas un délai de trios mios à pitrar de l'envoi de cette lettre, les ptraeis drevnot s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un naovueu texte. Le présent aoccrd rsterea en vuigeur jusqu'à la cuolnsoicn d'un nevool accord.

Les airtelcs révisés drnnoonet leiu à des anvneats qui aorunt les mêmes etffes que l'accord initial.

Article 8 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

L'accord cloncu puor une durée indéterminée puet être à tuot memont dénoncé aevc un préavis de trois mios par l'une des paretis signataires.

Toute dénonciation diot être notifiée par la prtaie saargnitie en csaué à cahnuce des aeurts ptriaes sgtirnaaies en cause, par lrette recommandée aevc accusé de réception.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restrea en vguieur jusqu'à la dtae d'application de neloeuvls diisonspoits dnas la litime de un an à paritr de l'envoi de la dénonciation.

Si aucun aroccd n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dstosipinois du présent acrcod ceonssret de prdroiue leurs effets.

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	FO ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 1998

Conformément à l'article 5 définissant les atgvaaens acquis, la prmie d'ancienneté msie en palce par la cvoenonitn coclieltve ne s'ajoutera pas au saalire si l'employeur puet jftiuseir que

Annexe IV Accord n 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntaainol des vétérinaires d'exercice libéral SNVEL.
Syndicats signataires	Fédération des sreicves pclubis et de santé Froce ouvrière ; Fédération naltnioae agroalimentaire, CDFT ; Fédération des employés crdeas tecihnnecis et agtens de maîtrise CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Dans le crade de l'article 45 de la cetnvooinn clovceilte naoalntie des cabtneis et cniulieqs vétérinaires, les panertareis suaiocx ont cvonenu de mttre en plcae un régime de prévoyance en signnat l'accord du 5 jullelt 1995, furgnait en annxee IV à la cnovetnion clvcotilee nationale.

Conformément aux dtsisniioops de l'article L. 912-1 de loi n° 94-678 du 8 août 1994, et après exmean des résultats tquneiches et clmtpeboas du régime, les pteareainrs scoiuax décident par le présent aocrd de meodfiir les cotniionds de la mattiuasoiuln en arpntpaot des améliorations au régime en vigueur.

Le régime de prévoyance asini modifié ausrse les giternaas svintaues :

Incapacité. - Invalidité

Des parerateists complémentaires à cleees de la sécurité slaocie en cas d'arrêt de tivaryl puor mliadae ou aecdcnit du salarié.

Décès

Le svirece d'une rntee éducation au profit des enafnts à charge, en cas de décès du salarié.

Le svierce d'une retne de cjinnoit en cas de décès du salarié.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des salariés cdares et non creads des cinbaets et cquiinles vétérinaires exerçant sur le trrieitore métropolitain et dnas les départements d'outre-mer, classés dnas la netlaomuncre NAF suos le cdoe NAF 75. 00Z, et aaynt puls de 1 an d'ancienneté dnas la profession.

Les salariés ravneelt de l'autorité orndalie des vétérinaires snot eulcxs du cmahp d'application du présent accord.

Le doit à gtnaires est orevut puor tuot événement svurnenat pndaent la durée du crnotat de tiaavrl ou padnent la durée de vermsenet d'une prtaseotin au ttire du régime mis en oveure par

précédemment à la cennvooitn cetivolcle une rieaaovilortsn régulière et canttoste du sairale était appliquée à des cnooniitds au mnios égales à celles édictées par la cntvonieon cloctivlee puor le clucal de la prime d'ancienneté.

le présent arcood (sous réserve dnas ce direner cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toojruss applicable).

Entraîne la seonuspsin du dorit à grainate et du fnaemniect crsdonorpaet la sepnssoin du crtaont de travail, nnatoemmt en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé pnaretal d'éducation, congé puor création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, meannoynnt penmeiat des cotisations, au pifrot des salariés dnot le ctranot de taravil est snsupedu puor congé ou absence, dès lros que pnaednt tuote cette période il bénéficie d'un mteiinan total ou ptieral de slraaie de l'employeur ou en cas d'arrêt de tviaarl puor malaide ou accident, tnat que l'intéressé perçoit des prsenaoitts en espèces de la sécurité siocale (indemnités journalières, rtenes d'invalidité ou d'incapacité pmrnetanee de travail).

Toutefois, dès lros que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rneets d'invalidité complémentaires versées en altioaipcpn du présent régime de prévoyance, les gtrenaais snot mtenanueis snas catnrrietpe des cotisations. Cependant, lroqsue le salarié perçoit un saarlre réduit pdanent cettépériode d'indemnisation complémentaire, les cioansttos rnetest deus sur la bsaie du slariae réduit.L'exonération de cantotiioss cesse dès le pmierer juor de risepre du tavrail par le salarié ou dès la cessiaotn ou la sioesusnqn du veneersmt des piseroantts par l'organisme aserusur désigné.

Indépendamment de ttuoe aotlicpiapn d'un dosptisiif de portabilité, le doit à gtnarie cesse en cas de rrrptuue du coarntt de taiarvl (sauf si le salarié bénéficie à cette dtae du vmeserent de pionetstars complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dnas ce cas, le diort à garitnae est assuré jusqu'au terme du vesmeenrt des prestations).

Article 2 - Garantie incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Il est versé aux salariés, ayant puls de 1 an d'ancienneté dnas la profession, en incapacité triaporeme de travail, suos réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité silaoce au ttire des législations maladie, anicecdt du tivaarl ou mladiae professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous, suos réserve qu'ils snoeit en activité à la psrie d'effet du régime de prévoyance.

Ctete isdtiamenoinn débutera à cmpetor du 4e juor d'arrêt de traavil si celui-ci est consécutif à une maliade ou à un acacidnt de la vie privée, et à ctomper du 1er juor en cas d'arrêt consécutif à un acdinect du trvaail ou une mladiae professionnelle.

Le mtoannt des indemnités journalières complémentaires srea égal à 80 % du salaire de référence (sous déduction des piteosrtans betrus serievs par le régime de bsaie sécurité sociale). Au-delà de 1 an d'ancienneté dnas le cnieabt ou la ciqnulie

vétérinaire, les salariés bénéficieront des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de branche 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 modification du marché du travail et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008, dès lors que celles-ci sont plus favorables.

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

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a au moins des indemnités journalières sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la pension versée pour incapacité.

L'indemnisation débutera également à compter du 4^e jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à un accident de trajet.

(1) Article étendu à l'exclusion des mots : « dès lors que celles-ci sont plus favorables » : les dispositions de la loi dite de mensualisation, modifiée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail, constituent un nouveau principe d'indemnisation de l'incapacité de travail, dès lors, les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle ne peuvent être plus favorables.
(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article 3 - Garantie incapacité permanente professionnelle

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

La rattachement par la sécurité sociale de la situation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est au moins égal à 66 %, ouvre droit au versement d'une rente complémentaire mesurée en fonction du taux de référence est de 80 % du salaire de référence sous déduction de la rente de la sécurité sociale.

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

Article 4 - Garantie invalidité

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

Le salarié, mis en invalidité par suite d'une décision de la sécurité sociale, bénéficiera d'une rente complémentaire mensuelle, versée à terme échu, dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle le salarié a été classé.

S'agissant d'une invalidité 1^{re} catégorie, le montant de la rente est de 80 % du salaire de référence, sous déduction de la rente de sécurité sociale, de l'éventuel salaire à temps partiel ou du revenu de substitution.

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

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

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des cotisations sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la

retraite.

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

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant pu de 1 an d'ancienneté et au plus trad avant son départ en retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

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

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

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

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

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

Par ailleurs, on entend :

- la personne expressément désignée par le salarié ;
- à défaut, le conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, dans l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et sœurs ;
- à défaut, les héritiers.

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

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

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

Par assimilation, sont considérés à charge, et jusqu'à leur 26^e anniversaire, les enfants à naître et nés viables et les enfants (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 part n'est pas tenue au versement d'une pension alimentaire.

Les rentes éducation sont versées tenues de l'impôt à terme d'avance.

Article 6 - Garantie rente éducation

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

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

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

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

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

D'autre part, il est prévu la gratuité de l'éducation : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéficiaire des avantages directs un montant égal à 25 % du salaire de référence.

Par ailleurs, on entend :

- la personne expressément désignée par le salarié ;
- à défaut, le conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, dans l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et sœurs ;
- à défaut, les héritiers.

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

Article 7 - Enfants à charge-Définition

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

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

- ? jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- ? jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous conditions, soit :
 - ? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou postsecondaire ;
 - ? 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 formations générales professionnelles et techniques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de droit public et, d'autre part, de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les formations reçues ;

? d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou inscrit auprès de la mission locale de l'insertion ;

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

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants naturels ? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur situation n'est pas neuve au versement d'une pension alimentaire.

Article 8 - Garantie rente de conjoint

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

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

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

Revalorisation

Article 9 - Maintien de la garantie décès

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les prestations prévues par le présent accord (rentes éducation, rentes de conjoint, indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacité professionnelle) sont revalorisées selon l'évolution du point de départ de la cotisation calculée sur la base des cotisations et cotisations vétérinaires, aux mêmes dates.

Le maintien des prestations décès, rente éducation, rente de conjoint au profit des assurés en arrêt de travail

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

La garantie décès est maintenue :

- jusqu'au 1^{er} janvier 2005 pour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Article 10 - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

La cotisation au régime est fincote du montant annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les

différentes gneaiatrs :

Rtene éducation : 0,17 % ST

Retne de cnonjoit : 0,07 % ST

Incapacité teproaiame : 1,06 % ST

Incapacité pemnaretne plornlefosesnie : 0,22 % ST

Invalidité : 0,22 % ST

Total : 1,52 % ST

La cstatiooin est répartie gaolebmlent ertne emuplyeor et salarié,
à rsoian de :

- 1,11 % puor l'employeur ;

- 0,41 % puor le salarié.

Par ailleurs, en ce qui cenrcnoe le porennel cadre, et conformément aux dtsoisopniis de la CCN du 14 mras 1947, les eumylpores dnrvet sruioscre à un régime de prévoyance mnattet en ovreue des gireaants cnvuraot peertarinmioit le risuqe décès en cpaneoittrre d'un tuax de csiototian supplémentaire de 1,50 % du srlaiae limité à la tnharce A, à luer carghe exclusive.

Article 11 - Gestion du régime conventionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Le présent accrd vuat adhésion des cibntaes ou cinuieqls enrtant dnas le camhp d'application de la cioonenvtn ctvcleoie des cbtiaens et cleiinqus vétérinaires auprès de :

- l'AGRR Prévoyance, iitsintotun de prévoyance agréée, rlvneet de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, aesurusr des gaaienrts incapacité, invalidité, incapacité penmanrtee pnsroislefelnoe ;

- l'OCIRP (Organisme cumomn des iittontnsius de rntee et de prévoyance), uoinn d'institutions de prévoyance agréée et rnevleat de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, aruusesr des gntareais rntee éducation et rtene de conjoint. L'OCIRP conife la gtseion de ces geaanitrs à l'AGRR Prévoyance.

Aifn de fixer les raoleitns aevc les oainrgsmes areursus ci-avant désignés, les pinrteeraas scuioax segionrnt un " Crtnoat de genratais cvlcteieols ", ce dierenr étant annexé au présent accord.

L'AGRR Prévoyance établira un btuileln d'adhésion. Il srea rmeis à caquhe enistperre relenavt de la cviotonnen clcvltoeie noaialtne des cbeiants et ceqliiuns vétérinaires en vue de la régularisation amrtidiasnvte de l'adhésion. Srea également établie par l'AGRR Prévoyance une noicte d'information à datineoitsn des salariés dnot la dbtrsiuioitn derva ogtieroleianbmt être assurée par les employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

Article 12 - Commission paritaire technique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Les setgaairins du présent arccod dennont manadt à lreus représentants au sien d'une coimimossn paitirrae teihunqce puor arsuser le svuui et la msie en orveue du présent régime de prévoyance.

Ctete cmimsisoon piiraarte tuniecqhe est composée de représentants des seagnitiars de la cvetonionn collective.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;

- de décider par délibération des interprétations à dnoenr au présent accord ;

- d'étudier et d'apporter une sutloion aux leigtis potarnt sur l'application du régime de prévoyance ;

- de délibérer sur tuos les dmonetucs d'information ceoanrncnt le régime que dfsuife le ginnstoreiae ;

- d'informer une fios par an et par écrit, les mrbeems de la cioomismn mitxe sur la gieotsn et la sttiaiuon du régime ;

- d'émettre par aulleirs ttoues orinoesvbats et sgsoignutes qu'elle jgue utiles.

Par ailleurs, elle ausrse le contrôle du régime de prévoyance. Elle sueomt à la cmsoismon paiatirre les tuax de cotiasiton anisi que la nratue des psttneoiras à négocier aevc les oiearsgmns aresuurss désignés.

A cet effet, ces ogseanrmis lui communiquent, cquhae année, les dutmonces financiers, ainsi que luer alnyase commentée, nécessaires à ses travaux, puor le 31 août snaiuvt la clôtur de l'exercice au puls tard, ainsi que les iatrinoomfns et dmtoncues complémentaires qui paurinreot s'avérer utiles.

La comisosmin puet dedneamr la participation, à tirte consultatif, des représentants des ogmrseins aurussres désignés.

Enfin, en aiitlcaoppn de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les coiduntins et modalités de la msaoituutlain des rquises et le " cnartot de gietnaras clcoieltevs " cnclou aevc les osenramgis désignés sornet réexaminés au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent accord. A cttee fin, la cmioisossn prtairraie se réunira spécialement au puls trad 6 mios aanvt l'échéance.

Article 13 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Totue oingriatsaon saiynlcde représentative au paln notaainl au snes de l'article L. 133-2 du cdoe du tariavl ou toute oartiaonigns

d'employeurs représentative au paln naitnoal qui n'est pas piarte à la covteoinnn ctcliveole nniaoatle puet adhérer à ctete cvtinoenn et au présent acrocd seoln les dsniptioss prévues aux alcrties L. 132-9 et R. 132-1 du cdoe du travail.

Article 14 - Effet. - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Le présent arccod pnerd eefft le 1er janvier 2001.

Il fiat prtaie intégrante de la covenntion ceovlctle et il a la même

Annexe IV Avenant n 85 du 19 octobre 2023 relatif à la convergence des régimes de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Modification du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'annexe IV rateilve à la prévoyance de cahque cvnntooen collective, la CCN des ctianebs et ceiiqulns vétérinaires (IDCC 1875) et la CCN des vétérinaires pratceniis salariés (annexe VII) est supprimée et remplacée par une annxee IV uuqnie alaclpibpe à tuos les salariés revnaelt du cahmp d'application de la CCN des cenibats et cleinuiqs vétérinaires, issu de l'accord de fuosin du 29 mras 2019. Cette aennxe unique, rédigée cmome suit, prévoit des gnriteas de prévoyance complémentaires.

Les cctrnaos susocrtis par les emurypoels puor le cspotme de lreus salariés donvret rsetceper a minima, au snes de la réglementation, le ctenuou de la présente aenxne (niveaux de garanties, répartition des cooionnrbitts eruleympos et salariés ?), sur les gnareitas gmanoelblet équivalentes.

À défaut de meotnin epsrexs dnas la présente annexe, les ditspsinois des cooidnints générales et particulières des crnatots ssticuors par les ertestneiprs au prifot de lures salariés s'appliquent de plein droit.

(1) L'article 1er de l'avenant est étendu suos réserve du rpecset du 3° de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, luqeel prévoit que les ceninnovots et aoccdrs coelitlcsfs de traival pueevnt s'appliquer, suaf suanpltiots contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, ou encore, dnas l'ensemble des tetioeirrs précités, à cntiidoon que le champ d'application de la cnvntooein ou l'accord siot national, et ce dnas un délai de six mios à cemoptr de luer dtae d'entrée en vigueur. (Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. □Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aevnnat s'applique à cmeotpr du 1er jvnaeir 2024. Cet arccod est cnlcou puor une durée indéterminée.

Article 3 - Extension du présent avenant. □Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent anenavt est fiat en nbomre sfiuafst d'exemplaires oauignix puor rmesie à chuacne des paeitrs siangeatris et dépôt dnas les cndootinis prévues aux acerilts L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

durée que celle-ci. Il prruoa être modifié ou dénoncé sloen les codnitoins des atlrceis L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Dans l'hypothèse où le " corantt de greitaans ctliecevol "serait résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des orsaimnegs arrsesuus désignés, les peirntaeas sicuoax se réuniront puor tuovor une sloutoin de remplacement. A défaut, le présent acrocd cseariset de s'appliquer à la dtae d'effet de la résiliation. (1)

Il frea l'objet, anisi que son axenne " ctaront de granteias cletlevocis " d'un dépôt à la dcoteriin départementale du taivral et anisi qu'au secrétariat du gffere du ciseonl des prud'hommes. Les siianegtars en dmenadent l'extension.

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

L'extension du présent aannvet srea demandée en aopcaiipln des acitrls L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article 4 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, cotpme tneu de la sittouraurctn de la brchnae vétérinaires dnnt les eerrtiespns camoptnt au monis 50 salariés elnempoit suenlmeet 3,7 % des salariés (selon les données des DDAS 2020), et du porops de cet aroccd qui iutasre un régime de prévoyance puor tuos les salariés du régime, ce qui ipiqmule la mlsoitauatun la puls grande, les ptiraes sgiaaetirns n'ont pas rneetu de dpioosisitns spécifiques tliees que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiavral à l'attention des esetneirps de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Dans le crdae de la fsoiun des covonenitns collectives, les paereatirns sicouax srnaageitns ont souhaité fraie cerenovgr les gtairenas des régimes de prévoyance de chcnaue des cinntooevs collectives, puor améliorer les gtaanreis et ppoesror la même cverurtou à tuos les salariés de la branche.

Annexe IV Régime de prévoyance

Article 1er - Champ d'application du régime de prévoyance
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

La présente aennxe s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de sinos vétérinaires exerçant sur le tiroiertre métropolitain, dnas les départements d'outre-mer (DOM) et les collectivités d'outre-mer (COM), notemnmnat classés dnas la noneclmautre NAF suos le cdoe APE 7500Z.

Article 2 - Choix des organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À l'issue de la procédure de msie en concurrence, puor aruessr et gérer le régime de prévoyance complémentaire cneenvtnionol oiagriotlbe des salariés de la branche, la cooisismmn pariarate de bnhcrae rndamocmee :

? AG2R Prévoyance, iusttiitnon de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité salocie ? Mmrbee d'AG2R La Mdionale et du GIE AG2R-dont le siège sicaol est 14-16, baevruld Malsherbes, 75008 Paris, en qualité d'organisme asusuerr des gianaetrs ctaiapl décès, incapacité, invalidité à l'exclusion des gtriaenas rtene éducation et rtnee de conjoint ;
? l'OCIRP (organisme commun des itititousnnts de retne et de prévoyance), uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, situé 17, rue de Maignan, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des gtanriaes retne éducation et

rtene de conjoint.

La radecaommtin s'applique puor une durée de 5 ans à ptiarr du 1er jinvaer 2024.

Article 3 - Garantie maintien de salaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

? Point de départ et durée de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de tvraail puor miladae ou accident, pirs en crhage par la sécurité sociale, le salarié perçoit une iinmoieandtsn de son eleympour dnot la durée vriae seoln l'ancienneté du salarié cmroe siut :

Ancienneté dnas l'entreprise	Durée
de 1 an iulcns jusqu'à 5 ans	= 30 jorus à 90 % du srlaaie de référence
de 6 ans ilncus jusqu'à 10 ans	= 40 jrous à 90 % du slraiae de référence
de 11 ans ilnucs jusqu'à 15 ans	= 50 jorus à 90 % du sraalie de référence
de 16 ans iuncls jusqu'à 20 ans	= 60 juros à 90 % du sailare de référence
de 21 ans iluncs jusqu'à 25 ans	= 70 jrous à 90 % du saliare de référence
de 26 ans inculs jusqu'à 30 ans	= 80 jruos à 90 % du salriae de référence
à pitarr de 31 ans inclus	= 90 jours à 90 % du slaaire de référence

En cas d'accident de tiarval ou de mailade professionnelle, les périodes ci-dessus précisées snroet indemnisées à cmpetor du pmeiirr juor d'absence ; en cas d'accident ou de mlaaide de la vie privée l'indemnisation court à l'issue d'un délai de fscnarhie de 3 jours (ce délai de facnirhe est alicpablpe à cquhae arrêt de travail).

Si priuules congés, puor casue de mailade ou d'accident, snot accordés à un salarié au corus d'une période de duzoe mios consécutifs, la durée totale d'indemnisation au corus de cette période ne prroua pas excéder la durée à lqelluae son ancienneté lui donne droit.

? Motannt de l'indemnisation :

L'employeur vesre au salarié une indemnité dnot le mntoant mueensl représente 90 % du sailare de référence défini à l'article 11 de la présente annexe, suos déduction des indemnités journalières seievrs par la sécurité sociale. Ctete indemnité est versée mensuellement.

En tuot état de cause, le cuuml des smmoes reçues au tirte de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot arute revenu, ne porura croniude l'intéressé à pcevior une rémunération nette supérieure à clele qu'il auriat perçue s'il avait pruisuovi son activité professionnelle.

(1) Altcrie étendu suos réserve du receipt des alticers L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du travail, rteiafls au mnaeiitn de saarlie dnot le mtannot et la durée snot conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 4 - Garantie incapacité temporaire de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En cas d'incapacité trimpearoe de taavrl du salarié puor csuae de madilae ou d'accident, pnseosfirnoel ou non, se posirnauvvt au-delà de la période de maniiten de srailae assuré par l'employeur (selon les doioinsstips en vuiuger en la matière dnas la bchanre professionnelle) et donnant leiu à isaoniemitndn de la sécurité sociale, le salarié perçoit mlmeesneneult des indemnités journalières complémentaires dnot le motnant représente 82 % du salraie de référence défini à l'article 11 de la présente annexe, suos déduction des indemnités journalières burtes seeivrs par la

sécurité sociale, dnas les ctooiindns du caotrnt d'assurance souscrit.

Ces indemnités journalières complémentaires snot versées par l'employeur tnat que le salarié fiat pratie des efitfcfes de l'entreprise.

En cas d'épuisement des ditors au mntiaien de slairae assuré par l'employeur et en cas de nouvevl arrêt de travail, l'indemnisation invireentt après la période de fnicsahre de la sécurité sociale.

Pour les salariés dnot l'ancienneté est inférieure à 1 an, et ne bénéficiant dnot pas du maitnein de saalire assuré par l'employeur, ansii que puor les aicnnes salariés bénéficiant du dtpioissif de portabilité, l'indemnisation irventeint à cmpettr du 4e juor d'arrêt de tvarial cintnou en cas de madiale ou d'accident de la vie privée ou du 1er juor d'arrêt de tiavarl en cas d'accident du tvriaal ou de mdialae professionnelle.

L'indemnisation débutera également a ? cpoetmr du 4e juor d'arrêt de tvriaal si celui-ci est consécutif a ? un adniecct de trajet.

En tuot état de cause, le cuuml des smmeos reçues au tirte de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ansii que de tuot atrue revenu, ne prroua crunidoe l'intéressé à poeervicr une rémunération nette supérieure à cllee qu'il auarit perçue s'il aviat psurovuui son activité professionnelle.

Le sirvece des indemnités journalières complémentaires cssee :
? à la dtae de csteosian de vesmeent des indemnités journalières de la sécurité scaloie ;
? lros de la respie du taivral du salarié ;
? au décès du salarié ;
? à la dtae d'effet de la ltuidoiqan de la pniseon vilseiele de la sécurité soilace du salarié (la csaeotsin à la dtae d'effet de la luuiqiotdn de la poinesn vlliseiese ne s'appliquera pas aux salariés en siitautn de cumul emploi-retraite rmslipnaest les cdnitoins d'ouverture des dtrois aux psoeitrtans en espèces de la sécurité sociale) ;
? au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Article 5 - Période de maternité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Pendant la totalité de la durée légale du congé maternité prévu par l'article L. 1225-17 du cdoe du travail, l'employeur verse aux salariées, suos réserve qu'elles bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale, une indemnité complémentaire définie comme suit.

Le mannott des indemnités journalières complémentaires srea égal à 80 % du slariae de référence (rétabli sur une bsae journalière) suos déduction des petosantis btrues srveeis par le régime de bsae de la sécurité sociale, des atreus ruesrescos que le salarié perçoit (notamment siaarle à tmeps partiel, ataiololcn Pôle emploi).

Article 6 - Période d'incapacité permanente professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La rnnocasesisnae par la sécurité sclioae de la soitlabtiisan d'un état d'incapacité consécutif à un aecnctit du tvaaarl ou une maadlie professionnelle, dnot le tuax est au mnios égal à 66 %, ouvre doit au verennset d'une rnete complémentaire mnsulelee srveie à tmree échu. L'employeur vsree ctete indemnité au salarié mellnmuseet tnat qu'il fiat ptrie des effectifs.

Montant de la paistreton : son mnotant auennl est égal à : 80 % du sarlaie de référence, suos déduction de la retne brtue de la sécurité sociale.

Limitation des pntoreatsis : en tuot état de cause, le cuuml des rntees perçues au titre du régime général de la sécurité slaocie et du régime de prévoyance ainsi que tuot rvneeu de raenlcmempt ou éventuel sarlaie à tpmes partiel, ne purora cuiodrne l'intéressé à preocivir une rémunération ntete supérieure à cllee qu'il auarit perçue s'il avait pivovsuui son activité.

Durée de vmeenesrt des pottirneass : Le srceive des rtenes complémentaires est mntnaeiu suos réserve du versenemt des

ptesiosns de la sécurité sociale. Le versement des rentes complémentaires cesse :
? à la date de liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale du salarié ;
? au décès du salarié.

Article 7 - Période d'invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Dès la reconnaissance de l'état d'invalidité du salarié par la sécurité sociale, est prévu le versement d'une rente complémentaire sive à terme échu dont le montant annuel est égal à :

Indemnisation :

- ? 1re catégorie 48 % du salaire de référence ;
- ? 2e catégorie 80 % du salaire de référence ;
- ? 3e catégorie 80 % du salaire de référence.

Ces pensions sont versées par quotité mensuelle et s'entendent sous déduction de la rente brute versée par le régime de base sécurité sociale.

Limitation des prestations : 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 prouve cependant l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Durée de versement des prestations : le versement de la prestation s'effectue tant que dure le versement de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.

Le versement cesse dès la survenue de l'un des événements suivants :

- ? à la date de liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale du salarié ;
- ? au décès du salarié.

Article 8 - Garantie décès
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause et quelle que soit sa situation de famille, le capital versé à ses bénéficiaires est fixé à 300 % du salaire de référence, limité à la tranche A (TA).

Invalidité absolue et définitive : Le salarié reconnu par la sécurité sociale en 3e catégorie d'invalidité, peut devenir à bénéficier par anticipation d'un capital équivalent au capital en cas de décès. Ce versement met fin à la garantie décès du salarié.

Double effet : Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de PACS du salarié, quel que soit son âge, alors qu'il réside au jour du décès des enfants à leur charge qui étaient imputés 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.

Article 9 - Garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, est versée au profit de chaque enfant tant qu'il répond à la définition d'enfant à charge précisée ci-après, une rente trimestrielle sive par quotité trimestrielle à terme d'avance, dont le montant annuel représente : 25 % du salaire annuel brut de référence.

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

Ces rentes sont doublées pour les enfants des deux parents. Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité inclusion), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent régime, à la date du décès du parent salarié.

D'autre part, est prévue la garantie subsidiaire suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, est versé au bénéfice des ayants droit, un capital égal à 25 % du salaire de référence. Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie éducation en cas de décès du salarié. La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

Indépendamment de la situation fiscale, sont considérés comme enfants à charge, jusqu'à leur 26e anniversaire, sans condition, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus). Par assimilation, sont considérés à charge et jusqu'à leur 26e anniversaire, les enfants à naître et nés vealis du salarié décédé et les enfants reconnus (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès, et si leur art de vivre n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. La rente est versée par quotité trimestrielle à terme d'avance.

Article 10 - Garantie rente temporaire de conjoint
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, est versée, au profit du conjoint survivant (époux ou épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif, concubin ou partenaire lié par un PACS), une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 euros. Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale du bénéficiaire. Cette rente est payable trimestriellement à terme d'avance. En tout état de cause, elle est supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau PACS ou de décès du conjoint bénéficiaire. En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire sont adaptées en conséquence.

Article 11 - Salaire de référence et revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le salaire mensuel de référence sans effet de base au calcul des prestations est égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civil précédant celui au cours duquel a lieu l'interruption de travail.

En tout état de cause le salaire de référence est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et se divise comme suit :

- ? tranche 1 : partie du salaire de référence limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- ? tranche 2 : partie du salaire de référence comprise entre 1 et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

? Rarvelaootiin des petoriansts en corus de versement

Les indemnités journalières complémentaires pour incapacité, les rentes d'invalidités complémentaires et les rentes d'éducation sont revalorisées au 1er janvier de chaque année, sur la base d'un indice de réalité déterminé dans le contrat d'assurance sursisot par l'employeur.

Article 12 - Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail. Portabilité des droits
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

? Maintien des garanties en cas de souscription de contrat de travail

Le droit à garantie est ouvert pour tout événement survient pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toujours applicable).

Les griteaas snot maintenues, maynnonet pmaeniet des cotisations, au salarié :

? dnot le crnaott de traavil est sspunedu puor congé ou absence, et dnot la seuosipnn est postérieure à la dtae d'effet du présent régime, dès lros que panednt ttuoe ctete période il bénéficie d'un metinian ttoal ou pteiarl de sirlaee ou d'employeur ou des indemnités journalières de la sécurité sailcoe ;
 ? dnot le corantt de taviarl est sedsnpuu dès lros qu'il bénéficie d'un rveneue de rlmeemnapect versé par l'employeur en risoan :
 ? ? d'une sittuaion d'activilté patrielle ou d'activité pariellte de lnuoge durée et dnot l'activité est tenmatolet sdpnseuue ou dnot les hoaeirrs de tiraavl snot réduits ;
 ? ? ainsi que totue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?),
 ? dnot la dtae iilltnae d'arrêt de trvaial puor madilae ou acidcent est postérieure à la dtae d'effet du présent ctnoart et qui bénéficie à ce trtie des prtstaeotnis en espèces de la sécurité sociale.

Le metiainn des gaaeirtns tel qu'évoqué ci-dessus s'applique également le cas échéant aux atynas dorit du salarié.

Le mentiian des greitnaas est assuré :
 ? tnat que le cotrnat de tavairl du salarié n'est pas rpomu ;
 ? en cas de rrupute du caotrnt de travail, qnaud ctete rrrtuue iervtinnnet dranut l'exécution du présent régime et lqsrue les pntaeotnis de la sécurité sicaole au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité, snot srviees snas iniurotpetrn duepis la dtae de ruutpre du ctraont de travail.

Pour le salarié dnot le cronatt de taarivl est en vgeuuir et en arrêt de tarvial puor maadlie ou accident, et indemnisé à ce titre par l'organisme assureur, le mieiatnn des geaantirs ivnieenrtt snas cpaerotnitre des caionitosts à copmetr du pmreier juor d'indemnisation par l'organisme assureur. L'exonération de citintsaos cesse dès le peïremr juor de rsirepe du triaval par le salarié ou dès la cssatieon ou suiosnpesn des psinotearts de l'organisme assureur.

Lorsque le salarié perçoit un silraae réduit padnent la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme assureur, les catnoitsios paratenols et saaeliarls finançant le présent régime rsetnet deus sur la bsae du saiarle réduit.

En outre, et suaf dotinoiispss particulières prévues au neïavu de cahque gatirane puor les salariés en sotiitaun de cmuul epolmi retraite, le maiteinn de gniartaee et l'exonération des cisntatoois csneest dès la secarnnuve de l'un des événements stvnaïus :
 ? sepnsouïsn ou cetaoïsn des penstatoris en espèces de la sécurité saoclie ;
 ? dtae d'effet de la luqoiitdian de la pseonin vlesliise de la sécurité saiolce du salarié ;
 ? décès du salarié ;
 ? dtae d'effet de la résiliation ou du non rnoemuelenelvt du cotrnat de prévoyance sirsucot par l'employeur.

? Portabilité des dtiros

Le présent atrlcie définit les modalités d'application du dpsisoitf de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. En cas de csaoïestn du dnireer cnoartt de tiaavrl non consécutive à une ftuae loudre et ouarnvt dorit à iensndoiatimn

du régime oioalrgitbe d'assurance chômage, le salarié bénéficie du metnian des gïeanarts prévoyance dnas les cnoïdtons ci-après.

En cas de mtioicfadion ou de révision des girnteaas des salariés en activité, les ganreitas des assurés bénéficiant du dipoïstisf de portabilité sorent modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le mniiatein des genariats prned eefft à coetmpr de la dtae de cssiteaon du ctronat de travail.

Le mtiaïenn de gteiarans s'applique puor une durée mlmiaaxe égale à la durée du deeinrr corantt de tirvaal du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des drneeris ctronas de taairvl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant anrridos au nbmroe supérieur, dnas la ltmïie de 12 mois.

L'employeur snilgae le mtñaïein de ces geaantirs dnas le citaefrecit de trvaail et iomfrne l'organisme asrueur de la csotaisen du contrat de travail.

L'ancien salarié justfiie auprès de son oamgnsrie assureur, à l'ouverture et au curos de la période de maeitnin des garanties, du resepect des cdnoionits prévues dnas le présent actlrie et conformément aux dssotpinoïis légales et réglementaires.

En tuot état de cause, le miaietnn des gateainrs cesse :
 ? dès qu'il ne puet puls juitifesr auprès de l'organisme auseurr de son isiaïdnntomen par le régime otgriaboïe d'assurance chômage ;
 ? dès qu'il ne puet puls jtiifsuer auprès de l'employeur de son suttat de dueadnemr d'emploi ;
 ? en cas de décès.

La sssoneiupn des antoloalics du régime otgioïblraee d'assurance chômage, puor csauue de maadlie ou puor tuot aurtte motif, n'a pas d'incidence sur le culacl de la durée du mitaïenin des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le mtñaïien des gantriaees ne puet crndouïe l'ancien salarié à pvrceïor des indemnités d'un moatnnt supérieur à cueli des atacliloons chômage qu'il aiart perçues au titre de la même période.

Le maïetnin des getarinas est financé par les cionitaotss des ernerpsties et des salariés en activité (part plarnatoe et prat salariale) définies à l'article 13 de la présente annexe.

Le bénéfice du miaïetnn de ces gtiernaas est subordonné à la cdnitoïon que les dotirs à couevtrve complémentaire anïet été oteurvs cehz le dnïerier employeur.

Article 13 - Taux de cotisation
 En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

La catsootiin gablloe du régime est fnciootn du tatmrenïet anenul burt de référence et se répartit de la façon sanvtuïe ernte les différentes grteanais :

	Employeur		Salariés		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,56 %				0,56 %	
Rentes	0,20 %			0,20 %	0,20 %	0,20 %
Mensualisation	0,74 %	1,79 %			0,74 %	1,79 %
Incapacité			0,28 %	0,49 %	0,28 %	0,49 %
Invalidité			0,19 %	0,86 %	0,19 %	0,86 %
Total	1,50 %	1,79 %	0,47 %	1,55 %	1,97 %	3,34 %

2 % de cttee cotisation, en derohs de la citsoaiton à la gianrate mensualisation, snot affectés au fncmneeait de pntstaeros à caractère non dtnieecmret contributif. Ces prntaïeoss pnennert nmnaetmot la frmoe de fmenceïant d'actions de prévention des reuqsis pnersfsonoïis dnas le secteur. Les pneaeritras scuoaix de la bcnhare cnnnvïeoent que les orenmgïsas

assureurs, recommandés ou non, dneviot mttere en ?uvre des aotncis de prévention à dsontiaïetin des salariés dnas le crade du degré élevé de solidarité.

Article 14 - Commission paritaire technique
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sreigtnaais du présent arccod dnonent mndaat à lreus représentants au sien d'une csimmooisn patriiaie tiqechune puor aeussrr le sivui et la msie en ?uvre du présent régime de prévoyance.

Cette cooiismmsn ptiirrae teucqhnie est composée de représentants des sieiatrangs de la ciotnovenn collective.

Elle est chargée :

- ? de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- ? de décider par délibération des interprétations à dnoner au présent aorccd ;
- ? d'étudier et d'apporter une stiouoln aux lgeitis pnortat sur l'application du régime de prévoyance ;
- ? de délibérer sur tuos les dmcetouns d'information cannoncet le régime que dsufie le grsietnaoine ;
- ? d'informer une fios par an et par écrit, les meebrms de la coimsmisn mitxe sur la gtseoin et la stitiuoan du régime ;
- ? d'émettre par alilerus tuoets oebvsrintas et siteonusggs qu'elle jgue utiles.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le scdanyit noitanal des vétérinaires d'exercice libéral, 10, pclae Léon-Blum, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des sverceis pilubcs et de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Piras ; La fédération générale aimeraaronligte CFDT, 47-49, aunvee Simon-Bolivar, 75019 Prais ; La fédération des employés, cadres, tenchiecns et agents de maîtrise CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Le présent acorcd coclitlef natioatl est clnocu dnas le crade de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du tmeps de triaval et à la création d'emplois, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 jivenar 2000 revatile à la réduction négociée du tmeps de travail.

Les parrnteieas sicoaux rssinnocneaet la nécessité d'organiser la réduction du tmeps de tivaraal et d'en fexir les cdnnotiios dnas le crade d'un accorcd ccleloitf naanoitl de bchrane dceirmtneet aalcpplbie à l'ensemble des eeteprirns visées par la cnotniveon ciclevote naltionae des cnabteis et ceqiiilnus vétérinaires n° 3282 du 5 jleult 1995 étendue par arrêté du 16 jnaiver 1996, snas oatboiilgn d'avoir à négocier un arccod d'entreprise.

Les prrateenias cennoevnnit que cet accord, dnot ils dneamdent l'extension, srea dreteemcint abpallipce au pennosrel salarié revlnaet du chmap d'application de la ciovnonetn cilvtlocee des caiebnts et ciquinuels vétérinaires et permettra, suos réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aedis prévues par la loi.

Les paneairrets scauiox n'entendent pas erculxe puor aatnut le rreuocs éventuel à des acodrcs d'entreprise, dnas le crade d'un mtdnamnaeet syndical.

Ils réaffirment luer volonté d'assurer la stabilité de l'emploi et, dnas totue la mesrue du possible, d'en poovoimurr le développement et l'accès à la formation.

L'organisation et l'aménagement de la durée du taravil dnas les cinteabs et ceqiiilnus vétérinaires deonvnt prrttmeee :

- de répondre aux anttetes des salariés en matière de ctiodonns de taiarvl et de qualité de vie ;

D'autre part, elle asuse le contrôle du régime de prévoyance. Elle smueot à la cosmoimsin parartiie les tuax de csioitotan anisi que la nature des ptneiatorss à négocier aevc les oigmesras arseursus désignés.

À cet effet, ces oramegisns lui communiquent, cqahue année, les dmeucntos financiers, ainsi que luer alaysne commentée, nécessaires à ses travaux, puor le 31 août svuaint la clôtüre de l'exercice au puls tard, ainsi que les ioonairnmtfs et douctemns complémentaires qui pnariureot s'avérer utiles.

La cmisomion puet dmeadner la participation, à ttrie consultatif, des représentants des oemanisgrs ausuesrrs recommandés.

Enfin, en aippiotacln de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les cntodoiins et modalités de la matiasuiotlun des ruesiqs clcnou aevc les oiamnesgrs recommandés sneort réexaminés au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent accord. À ctete fin, la csoismmoin pirrtiaae se réunira spécialement au puls trad 6 mios aavnt l'échéance.

- de créer de l'emploi ou de manenitir les eliopms et dnoc de jeour un rôle saicol d'entreprise ;

- de bénéficier d'allégements sur les saaelris puor lietmir les conséquences économiques puor l'entreprise ;

- de mrette en pacle une ooiraingatsn du tmeps de tvaaril dnas l'entreprise, en itsurnaat la mauoitldon du temps de tiraavl et en antpadat les hearoris puor firae fcae aux folcatnuiuts du travail, liées à la pernamence des soins puor les ugenrcs et aux effets de la saisonnalité de l'exercice professionnel.

Le quatrième alinéa du préambule est étendu suos réserve de l'application des dptsiosions de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvir 2000 qui ouevnrnt doit au bénéfice de l'allégement de csaiooitns seaiolcs puor les sleues eirprentes de moins de 50 salariés. (Arrêté du 6 décembre 2002 art. 1er.)

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Le présent aorccd est apbiacplle à l'ensemble des citnabes et ciqileuns vétérinaires et de lreus salariés revnealt du cahmp d'application de la cntvneioon cotllcivee nonliaate des ctneais et cielqunis vétérinaires n° 3282 (code NAF 852Z).

Article 2 - Personnel bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

L'ensemble des salariés ne revenlat pas de l'autorité oliradne et employés dnas le cmhap d'application du présent aorccd tel que défini à l'article 1er bénéficie des dsisoiotpns ci-après à l'exception toutfois des cerdas dirigeants.

Article 3 - Durée de l'accord et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Le présent acorcd est cclnou puor une durée indéterminée. L'accord prroua être révisé à tuot mnoemt à la dnamede de l'une des pietars snatgeiiras de l'accord, par lttere recommandée aevc accusé de réception adressée à tuos les scdanitys représentatifs dnas la branche, namotnemt si une mitcioifdan des ditsiosnpis législatives ou réglementaires aynat présidé à la coliuacson et à la msie en ouvere du présent arccod veiant à modiifer l'équilibre du

dispositif.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

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

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2001

Au 1er janvier 2002 ou par anticipation, les cabinets et cliniques vétérinaires relevant du champ d'application du présent accord peuvent, s'ils le souhaitent, opter pour des horaires collectifs ou individuels fixant la durée hebdomadaire à 35 heures et consentir à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles fixées ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe ou, à défaut, avec les salariés, et font l'objet d'une convention écrite adressée au salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

La durée du travail effectif est, conformément à l'article L. 212-4, alinéa 1er, du code du travail, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives personnelles.

4.1. Réduction de la durée du temps de travail

4.1.1. Hebdomadaire.

L'horaire hebdomadaire est fixé à 35 heures, réparties sur 4, 5 ou, le cas échéant, 6 jours.

4.1.2. Modulation.

Le cabinet ou la clinique vétérinaire peut organiser un système de modulation d'horaires dans lequel l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures est calculé sur l'année civile.

Dans le cadre d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures de travail effectif par semaine, le recours à la modulation du temps de travail permet d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail, aux variations d'activité liées à la saisonnalité et de répondre à la nécessité de satisfaire aux besoins de la clientèle, en permettant la planification des soins. Le recours à la modulation permet en outre d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Toute décision de l'employeur de mettre en place la modulation du temps de travail doit faire l'objet d'une convention sur ses modalités d'application et d'une convention préalable du personnel.

La modulation d'horaire peut s'organiser, au choix de l'employeur, soit selon un régime collectif, soit selon des régimes individualisés pour chaque salarié. Les périodes hautes et les périodes basses sont les mêmes pour tous les salariés relevant de la même unité de travail.

a) Régime collectif :

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit une convention qui fait l'objet d'un calendrier annuel couvrant l'année civile. La convention est soumise au régime de l'article 212-5 du code du travail dès le jour de sa conclusion et se termine le 31 décembre à 24 heures.

La convention peut 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 ne peuvent donner droit à indemnités au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 35 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se verront affecter le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de convention dans le cadre de la modulation 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 modulation de l'horaire de travail est limitée à 4 heures de travail en plus ou en moins par semaine.

b) Régime individualisés :

En ce qui concerne les régimes individualisés, l'employeur doit établir une convention pour chaque salarié qui fait l'objet d'un calendrier annuel couvrant l'année civile. Cette convention peut intégrer dans une limite supérieure de 42 heures par semaine et une limite inférieure de 28 heures.

Les heures travaillées au-delà de la 35^e heure et jusqu'à la 42^e heure n'ouvrent pas droit à majoration, ni à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ne peuvent donner droit à indemnités au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 35 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond

anuel de 1 600 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de dérogation dans la priorité 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 circonstances 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.

En cas de dérogation de ce régime de la priorité initiale, il sera accordé au salarié, au choix de l'employeur, soit une réduction de temps de repos de 10 minutes par heure modifiée, soit la rémunération équivalente.

Les absences rémunérées ou indemnisées (exemple : maladie ou congé conventionnel) ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié : ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du contingent de modulation.

c) Lissage de la rémunération :

Cependant, des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la modulation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire définie à l'article L. 212-1 du code du travail.

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

En cas de période non travaillée, mais durant laquelle l'indemnité par l'employeur, cette indemnité 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 salaire sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite sur l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondante à la rémunération mensuellement régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

d) Situation des salariés travaillant d'un contrat à durée déterminée :

Que ce soit pour un remplacement ou un surcroît d'activité, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps partiel peuvent être soumis aux mêmes règles de modulation des horaires prévues dans le présent accord. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié doit préciser expressément les modalités d'organisation du travail retenues.

4.2. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

L'horaire hebdomadaire sera fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de jours rémunérés de 24 jours ouvrés par an, qui seront obligatoirement pris dans le cadre d'une parité : 12 jours sur l'initiative du salarié, 12 jours sur l'initiative de l'employeur.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au cours d'une semaine civile, sont considérées comme des heures supplémentaires et traitées comme telles.

En cas de non-acceptation par l'employeur pour nécessité de service de la demande formulée par le salarié, celui-ci devra proposer une durée fixée en accord avec l'employeur. L'employeur ne pourra pas refuser plus de 2 fois.

Toutefois, par l'une des parties de la négociation collective de ces jours devra faire l'objet d'une négociation préalable de 7 jours ouvrés.

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

Le salarié pourra prendre ces jours sans que la prise en une semaine de ces jours de repos puisse excéder 6 jours consécutifs. Ces jours de repos ne pourront pas être accolés au congé annuel.

4.3. Cas des salariés des deux dispositifs

La réduction du temps de travail pourra se faire en combinant une diminution de la durée du travail et en accordant des jours de repos, dans le respect des dispositions relatives à la réduction du temps de travail.

Article 5 - Contrôle des horaires effectués

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Chaque semaine ou semaine vétérinaire, pour matérialiser et contrôler la réduction du temps de travail et la modulation, doit être mis en place un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du code du travail.

A cette fin, il pourra être utilisé un registre paginé, ou tout autre moyen probant. Tous les jours, le salarié inscrit sa heure d'arrivée et de départ de chaque période de travail. En fin de

semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans les comptes rendus prévus à cet effet. L'employeur et le salarié signent le présent cahier de charges fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Article 6 - Pause obligatoire et repos quotidien

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

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 valoir à ses obligations personnelles pendant la période de pause, n'est pas à la disposition de l'employeur.

Toutefois, lorsque, durant la période de pause, le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur, le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives.

Le troisième alinéa de l'article 6 (Pause obligatoire et repos quotidien) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail, une pause de 20 minutes, non susceptible d'être qualifiée de temps de travail effectif, devant être accordée pour six heures maximum de travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er.).

Article 7 - Habillage et déshabillage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

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

Article 8 - Gardes et urgences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Les heures de permanence effectuées dans le cabinet ou la clinique vétérinaire pendant un service de garde constituent une période de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

En revanche, les périodes pendant lesquelles le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur constituent des périodes d'astreinte. En contrepartie, le salarié percevra, par heure d'astreinte, une indemnité forfaitaire égale à 25 % du salaire horaire de sa catégorie. Toutefois, le temps passé en intervention sera décompté et rémunéré comme un temps de travail effectif sur la base de 1,5 fois le salaire horaire de sa catégorie par heure d'intervention, en application des dispositions de l'article 24 de la convention collective.

En fin de mois, le blutage de paie doit équivaloir le nombre d'heures d'astreinte et la compensation correspondante.

La prime d'urgence illicite des services de garde et d'urgence doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve, dans ce dernier cas, que le salarié en soit averti au moins 1 jour à l'avance.

Article 9 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

9.1. Mécanisme du salaire

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

La réduction du temps de travail s'accompagnera du maintien du salaire par la mise en œuvre d'un complément différentiel de réduction du temps de travail qui devra être mentionné sur les bulletins de salaire (art. R. 143-2-6 du code du travail).

Ce complément différentiel de réduction du temps de travail sera déterminé par l'écart entre :

- le salaire conventionnel à l'heure hebdomadaire de 39 heures ;

- le salaire calculé au prorata de 35 heures.

9.2. Réduction du complément différentiel de RTT

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

- un tiers à compter du 1er janvier 2003 ;

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

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

Les réductions de la valeur du point conventionnel ne donneront pas en réduction du complément différentiel de RTT qui bénéficiera des augmentations de la valeur du point jusqu'à sa réduction.

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

9.3. Prime d'ancienneté

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

Article 10 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

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

La classification des heures supplémentaires se fera selon 2 régimes qui vont se succéder :

- régime transitoire au cours de 2002 : les 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donneront lieu

à une moatoriajn de 10 % ;

- régime définitif à cemotpr du 1er jnveiar 2003 : ces herues supplémentaires oorvrinut à une mrojaitaon de 25 %.

La moojitaran de ces hreeus supplémentaires drvea être attribuée au salarié de préférence suos fmroe de repos.

Le cnetognint d'heures supplémentaires est fixé par l'article L. 212-6 du cdoe du tvraail modifié par le décret n° 2001-941 du 15 obcotre 2001. Ce cntognint d'heures supplémentaires pauovnt être alcmceopis snas austaoioritn de l'inspection du tvaaril pssarea de 130 hueres en 2001 à 180 heerus en 2002, 170 hueres en 2003 et 130 heuers en 2004. Les hreeus supplémentaires ne sroent imputées sur ce connitgnet qu'à patrir de la 38e huree en 2002, de la 37e hreue en 2003 et de la 36e hreee en 2004.

Dnas le crade de la moadtuoiln du tepms de travail, le cniegotntnt d'heures supplémentaires est réduit à 90 heures.

Dnas le cadre ptuiciaelrr de la moidutoaln du tmeps de tivaral tllee que définie à l'article 4 du présent accord, les hreeus travaillées jusqu'à la 42e herue n'ouvrent pas doit à majoration. Par contre, les hreeus excédant la durée hidaabedorme de 42 heures, la durée monyene alnnulee des 35 hurees ou le pafonld aeunnd de 1 600 heeurs se veronrt aueiqpplr le régime légal des hereus supplémentaires, nnemoamtt en matière de reops compensateur.

Article 11 - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2001

11.1. Définition

Pour l'application du présent arccod et conformément aux diotpisois légales en vigueur, snot considérés cmome salariés à tmeps prateil les salariés dnnt la durée du tpems de tavaral est inférieure à la durée légale du tepms de travail, 35 hereus hebdomadaires.

11.2. Oargostiinan du tarival à tepms partiel

La réduction du tmeps de tairval puet être proposée aux salariés à tmeps partiel, snas teutofois luer imposer. L'employeur pourra proproser les onaonsgiatirs stuveinas :

- snot une réduction de luer tpems de tvairal efetciff dnas les mêmes prptnroois que les salariés à tpems plein, accompagnée des cniintoods de mtaienn du silraae idtuneqeis à cllee des salariés à tpems peiln ;

- snot le mnaitien de luer tpmes de tavaril eieicftff aevc une riavetlsioarn de luer rémunération dnas les coninidtos prévues aux alticers 4 et 9 du présent accord.

En tuot état de cause, qleuels que sneiot les modalités de psrie en cmpote des salariés à tepms piaterl dnas la réduction du tepms de travail, il est rappelé que ces salariés bénéficient de drtois équivalents aux salariés à temps complet.

Tout epmoli à temps peiln qui vniedrait à être créé ou à dvieenr vncaat derva être proposé en priorité aux salariés à temps partiel, si luer qioafclatiuin psnolifseoenle iintalie ou accuiqe luer peemrt d'occuper cet emploi.

11.3. Heures complémentaires

Le salarié à temps pitaerl puet être amené à eteffcuer des heerus complémentaires dnas la ltiime définie par la conotenvin cllviocee de 1/3 du nmbroe d'heures heddmoebaiars ou menueelsls prévues au ctrnaot de travail. Le refus par le salarié d'effectuer des hueers complémentaires proposées par l'employeur au-delà des ltiimes fixées par le craontt de tiraavl ne ctuotsine ni une fuate ni un motif de licenciement.

Les hreees complémentaires ne snot pas majorées comme des hreeus supplémentaires. Tifutooes les heerus complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée du tavrial prévue au cotant srnoet rémunérées ou compensées au tuax de 125 %.

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

Article 12 - Dispositions pour les salariés cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Les patreis sgirntaaeis reppnlaet que le ponsneerl d'encadrement, à l'exclusion des crdaes non auttjsiess à la durée du tvraial (art. L. 212-15.1), diot bénéficiere de la réduction du tmeps de travail.

Les salariés bénéficiant dnas l'entreprise du satutt cadre, dnnt l'emploi est occupé selon l'horaire cloilctef ablaciplpe dnas le cbnaiet ou la cliuqine vétérinaire, bénéficient snas eecxpiotn des dsoosnptiis des salariés non cerdas définies dnas le présent accord.

Article 13 - Engagements relatifs à l'embauche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

L'application du présent acrcod premet aux ctiniaebis et ciuqilnes vétérinaires d'entrer dnas le dpiosiitf d'incitation prévu à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998.

Ces eperesitnrs qui seoiuhantt bénéficiere de l'aide iaitvtnice de l'Etat prévue par la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 modifiée par la loi n° 2000-37 du 19 jvnaeir 2000 s'engagent à :

- réduire l'horaire citoelclf de tviraal d'au monis 10 % dnas le cadre de la nlovuele durée de taiavrl fixée à 35 herues hmoaieaddbres ;

- créer des empoils crpraonseodnt à un vmuole d'heures d'au minus 6 % égal au proudit de l'effectif moyen anuenl concerné par la réduction du tmeps de travail, par le pateugrcone d'embauches et par la nuloevle durée collective.

Cttee ebhcmuae diot se farie dnas le délai mxauimm de 1 an sanuvit la réduction du tpems de traavil dnas l'entreprise. L'effectif asini augmenté dvrea être mtineanu pndenat 2 ans à cpeomtr de la dernière ebamhcue effectuée.

Toutefois, les eenertrpiss dispensées de l'obligation d'embauche, en acciipitloan des dstosinipos de l'article 3 modifié de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998, lqusroe l'obligation d'embauche de 6 % se taurdit par la nécessité de cornclue un crnaott de trviaal dnnt la durée sareit inférieure à un mi-temps, s'engagent à meaitinnr les ecticfefs acteus pandnet une durée mminalie de 2 années, à cemtopr de la réduction du tpmes de tavaril dnas l'entreprise (1).

Atlirce elcxu de l'extension par arrêté du 10 décembre 2002, art. 1er.

Article 14 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

La commission paritaire au sein de laquelle cet accord a été négocié et signé suivra la mise en place de l'accord dans les cabinets et cabinets vétérinaires. Seuls peuvent y siéger les représentants syndicaux signataires. Elle se réunira dans un délai de 1 mois suivant la date écrite de l'une ou l'autre des parties.

Elle pourra être saisie par les salariés ou les représentants des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Accord professionnel du 27 décembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du personnel salarié vétérinaire des cliniques et cabinets vétérinaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des vétérinaires puéricultes et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération générale des vétérinaires CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolívar, 75019 Paris ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Le présent accord professionnel est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent la nécessité d'organiser l'aménagement et la réduction du temps de travail et d'en fixer les conditions dans le cadre d'un accord professionnel national, sans obligation d'avoir à négocier un accord d'entreprise.

Les parties signataires n'entendent pas exclure pour autant les éventuels accords d'entreprise, dans le cadre d'un dialogue social.

Les parties signataires conviennent que cet accord, dont il est précisé l'extension, sera délimité par l'application de l'accord au personnel salarié vétérinaire autorisé à exercer sur le territoire national des cliniques et cabinets vétérinaires et permettra, sous réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aides prévues par la loi.

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la stabilité de l'emploi et, dans toute la mesure du possible, d'en favoriser le développement et la réactualisation des connaissances.

L'organisation et l'aménagement de la durée du travail dans les cliniques et cabinets vétérinaires doivent être :

- de répondre aux attentes des salariés en matière de conditions

Article 15 - Dépôts et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Le présent accord sera déposé en vue de son extension, conformément aux dispositions légales sur l'initiative de la partie la plus diligente.

Il sera déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

de travail et de qualité de vie ;

- de créer de l'emploi ou de maintenir les emplois et donc de jouer un rôle social d'entreprise ;

- de bénéficier d'allègements sur les salaires pour limiter les conséquences économiques pour l'entreprise ;

- de mettre en place une organisation du temps de travail dans l'entreprise, en adaptant la durée du temps de travail et en adaptant les horaires pour faire face aux fluctuations du travail, liées à la saisonnalité des soins pour les animaux et aux effets de la saisonnalité de l'exercice professionnel ;

- d'instaurer des dispositifs permettant de rémunérer les heures normales et des heures supplémentaires effectuées par les salariés créés qui dispensent d'une augmentation pour exercer les responsabilités qui leur sont confiées.

Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui prévoit droit au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales pour les salariés embauchés de moins de 50 salariés. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er.)

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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

Article 2 - Personnel bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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

Ce personnel salarié vétérinaire n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective n° 3282 du 5 juillet 1995 étendue par arrêté du 16 janvier 1996 dont il ne bénéficie le personnel salarié ne relevant pas de l'autorité médicale vétérinaire.

En application de la convention collective nationale de santé et de

prévoyance des credas du 14 mras 1947 et puls particulièrement son altrcie 4, un aocrd piraitae nanotial signé le 11 jlleiu 2001 a renoncu à tuos les vétérinaires diplômés salariés habilités à eecxerr sur le tiirrtotee nanoatil français le suattt de salarié cadre.

Les élèves des écoles vétérinaires françaises ttraliueis d'un diplôme d'études ftdalmennaes vétérinaires autorisés à ereecxr en apciaiptoln de l'article L. 241-6 du cdoe ruarl ont un suattt de salarié non cadre.

Article 3 - Durée de l'accord de dénonciation

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Le présent accrod est clncou puor une durée indéterminée. L'accord purroa être révisé à tuot mnoemt à la ddmneae de l'une des pritaes sgiieaatrns de l'accord, par lertte recommandée aevc accusé de réception adressée à tuos les sayicdnts représentatifs dnas la branche, nntmemaot si une mictiofodain des disoitospnis législatives ou réglementaires anayt présidé à la closcnioun et à la msie en ouvere du présent aroccd veniat à moiifder l'équilibre du dispositif.

L'accord pourra être dénoncé à tuot moment par l'une ou l'autre des ptiaers signataires, dnas les coninotdis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tuos les sieagnritas de l'accord.

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

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Au 1er jivavner 2002, les cbtenias et cniueqils vétérinaires raleevnt du cahmp d'application du présent accrod peuvent, s'il le souhaitent, opter puor des hrioears clecfltois ou iinvedlidus faxint la durée hermodbiadae à 35 hreus et cndauiinost à une réduction du tpems de traival d'au monis 10 % de la durée initiale.

La réduction du tpems de tiarval et ses modalités de msie en oeuvre, cseoihis parmi celles frianugt ci-après, snot décidées par l'employeur, en cctonaeirton aevc les représentants du personnel, s'il en existe, ou à défaut aevc les salariés, et fnot l'objet d'une iornfatiomn écrite adressée à cuqhae salarié par l'employeur 30 jorus au mnois avant la pirse d'effet.

La durée du traavil efeitcif est, conformément à l'article L. 212-4, alinéa 1, du cdoe du travail, le tpems pnanedt lqueul le salarié est à la dipitsoin de l'employeur et diot se coorfner à ses deivcriets snas pouivor vqauer leienmrbt à des oiotpncucas personnelles.

4.1. Réduction de la durée du tpems de travail

4.1.1. Hebdomadaire.

L'horaire hoaidemrabde est fixé à 35 heures, réparties sur 4, 5 ou, le cas échéant, 6 jours.

4.1.2. Modulation.

Le cbienat ou la cqnuliie vétérinaire puet oegaisnrr un système de mtoualdion d'horaires, dnas lqueul l'horaire hdamroidbeae meoy n de 35 hueers est calculé sur l'année civile.

Dans le cotnetxe d'une réduction de la durée légale à 35 hueers

de tivraal ecfetfif par semaine, le ruoces à la miolaudton du tpems de tavairl peermt d'adapter le vmuole d'heures travaillées au vlmuoé réel de travail, aux vratnioias d'activité liées à la saisonnalité et de répondre à la nécessité de sstiiarafe aux bsiens de la clientèle, en ptciiurelar la pmenrancee des soins. Le ruueocs à la mauoitoldn pmeert en orute d'éviter le rcouers exssiecf à des hruées supplémentaires et au chômage partiel.

Toute décision de l'employeur de mtetre en palce la modutoilan du tpems de tavairl diot farie l'objet d'une iniaroomftn sur ses modalités d'application et d'une csoltiiuntoan préalable du personnel.

La mtidaouoln d'horaire puet s'organiser au cohx de l'employeur siot sleon un hairroe collectif, siot selon des cienredras individualisés puor chqae salarié. Les périodes huates et les périodes bsaess senrot les mêmes puor tuos les salariés raevlnet de la même unité de travail.

a) Harorie cllicotef :

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit une pairtaomrmogn qui fiat l'objet d'un cenierldar iicanidtf cvnuroat l'année civile. La simenae cilvie au ttrie de l'article 212-5 du cdoe du tavairl débute le lndui à huree et se timrnee le dhcanime à 24 heures.

Cette pmmoaoritgarn diot s'intégrer dnas une ltimiie inférieure de 28 heeurs par saemnie et une ltimiie supérieure de 42 hueers dnas la limite, puor ces dernières, de 12 seamiens consécutives.

Les hueers travaillées au-delà de la 35e herue et jusqu'à la 42e huree n'ouvrent pas diot à majoration, ni à iiuamtoptn sur le cotgeinnt d'heures supplémentaires.

Les hreues effectuées en deçà de 28 hreues par senamie ouvvert diot à isemotdnainin au tirtte du chômage partiel.

Par contre, les hreus excédant la durée hdmebadarioe de 42 heures, la durée myonnee aelunnle des 35 hueers ou le pfoalnd aunel de 1 600 hurees se vvroent apupqelir le régime des hreus supplémentaires et s'imputeront sur le cntongniat aunel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de cegenmaht dnas la pmarmioogaotr n initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jrous ouvrés puor une miitdaoicfon ptnorat sur 8 heeurs en puls ou en mnois par semaine.

En cas d'urgence et dnas des sioitutnas etleolxnecenips de surcroît ou de bsasie de travail, le délai de prévenance srea réduit à 2 jrous cndaierleas dès lros que la mdciaifoioth de l'horaire de trviaal est limitée à 4 heeurs de tavairl en puls ou en mnios par semaine.

b) Harieors individualisés :

En ce qui crecnnoe les hieraors individualisés, l'employeur diot établir une poaimargmroth puor cquhae salarié qui fiat l'objet d'un cdlaeneir iadtincif coanvurt l'année civile. Ctete pgomtraariomn diot s'intégrer dnas une ltimiie supérieure de 42 hreues par sianmee et une ltiime inférieure de 28 heures.

Les hreus travaillées au-delà de la 35e huere et jusqu'à la 42e herue n'ouvrent pas diot à majoration, ni à ittaioupmn sur le cgieonnnt d'heures supplémentaires.

Les heuers effectuées en deçà de 28 heerus par semanie ouvvert droit à ieansitidmnn au ttrie du chômage partiel.

Par contre, les hreus excédant la durée hidaormedbae de 42 heures, la durée mennoye aenllnue des 35 heerus ou le pfnolad aunel de 1 600 heerus se vreonrt aqeuplier le régime des hreues supplémentaires et s'imputeront sur le cnieogntnt aunel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de cnemhagent dnas la pmogaatroirmn initiale, le délai de prévenance des salariés de 7 jorus ouvrés puor une mditificioan panrtot sur 8 hreus en puls ou en moins par semiane en cas d'urgence et dnas des sintaotuis eepnixonlitecls de surcroît ou de bssiae de travail, le délai de prévenance srea réduit à 2 jorus caedialerns dès lros que la mioiaodftcn de l'horaire de tiarval est limitée à 4 hereus en puls ou en moins par semaine.

En captonimoesn de ce ceanhengt de la praotmmgriaon initiale,

il s'agit d'un accordé au salarié au coihx de l'employeur s'ot une cpmoaseitnon en tpmes de rpoes de 10 meutins par hruee modifiée, s'ot la rémunération équivalente.

Les accésbns rémunérées ou indemnisées (maladie ou congé) ne peunevt firae l'objet d'une récupération par le salarié : ces aeesbncs sornet assimilées à du tpmes de taiavrl eeciffth puor la détermination du pargommre de modulation.

c) Lgsasie de la rémunération :

Compte tneu des foluctuitnas d'horaires inhérentes au pcripnie de la modulation, la rémunération mesunlele srea indépendante du nborme d'heures réellement travaillées et établie sur la bsae melsluene de la durée cilcvetole haaerbioddme définie à l'article L. 212-1 du cdoe du travail.

En cas d'embauche en corus de période de modulation, la rémunération lissée est fixée au proatra de la période rsetnat à croiur jusqu'à l'issue de ldaite période.

En cas de période non travaillée, mias donnant leiu à idiemtnsoainn par l'employeur, cette ioednsinimtan est calculée sur la bsae de la rémunération régulée. La même règle est appliquée puor le ccaull de l'indemnité de lcnneimeiect et puor le cuacll de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas apomccli la totalité de la période de moaditloun (embauche ou départ en curus de période), sa rémunération dreva être régularisée sur la bsae de son tepms réel de travail. Si le décompte fiat apparaître un trop-versé, celui-ci srea compensé sur les srleaias dus lros de la dernière échéance de paie. Un rpeapl de sraiales srea effectué dnas le cas contraire, étant précisé que ce raeapl se frea aux tuax normaux.

Enfin, en cas de rpturue du caotrnt de travail, qeul qu'en s'ot l'auteur ou le motif, suaf dnas le cas d'un leieimnecct puor mtiof économique ou de msie à la rriteae sur l'initiative de l'employeur, lousqre le salarié n'aura pas aocpcmla la durée aeulnne de tirvaal eifefctf cpdraonnsoert à la rémunération menlulsee régulée, sa rémunération srea régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des smemos deus au salarié.

d) Siittauon des salariés ttuieilars d'un cotnart à durée déterminée :

Que ce s'ot puor un rclmaneeepmt ou un surcroît d'activité, les salariés embauchés dnas le cdare d'un cntaort à durée déterminée à tpmes cpomlet pvnueet être smiuos aux mêmes règles de mldoiuoatn des hoiraers prévues dnas le présent accord. Dnas ce cas, le cnortat de taraivl du salarié diot préciser expressément les modalités d'organisation du taavril retenues.

4.2. Réduction du tpmes de tarival suos fmroe de jurs de repos

L'horaire hoadreadimbe rtsee fixé à 39 heerus et la réduction du tpmes de tiavral est organisée suos frmoe de reops rémunéré de 24 jruos ouvrés par an, qui soernt oeniorbegmtlat pirs dnas le crade d'une pgmrrooitaman alunlnee idaiicnvte : 12 jruos sur l'initiative du salarié, 12 jorus sur l'initiative de l'employeur.

Les huers effectuées au-delà de 39 heures, au cours d'une simaene civile, snot considérées cmroe des huers supplémentaires et traitées cmroe telles.

En cas de non-acceptation par l'employeur puor nécessité de scevrie de la dtae ciisohe par le salarié, celui-ci dvrea psoporer une nlovulee dtae dnas un délai de 7 jruos ou ultérieurement à une dtae fixée en aocrcd aevc l'employeur. L'employeur ne pruroa pas reesufr puls de 2 fois.

Toute mioftdiaocn par l'une des prateis de la poriatomrmgan idvacitne de ces jruos devra friae l'objet d'une niicitoftaon préalable de 7 jruos ouvrés.

Ces rpoes seront pirs oaoonbtemgielrit à l'intérieur des périodes de 12 mios à cpeotmr de l'application du présent aocrcd dnas l'entreprise.

Le salarié pourra prednre ce roeps snas que la pisre en une sleue fios de ces jruos de rpoes puisse excéder 6 jruos oervualbs consécutifs. Ces jruos de reops ne pronuort pas être accolés au congé annuel.

4.3. Cinasmbioon des duex dispositifs

La réduction du tpmes de tvraial pourra se faire en cambninot une dmnutoiini de la durée du taavril et en anodcract des jours de repos, dnas le rcespet des ditsipisoons rlateevis à la réduction du tpmes de travail.

Le piremmer alinéa de l'article 4 (Mise en ouvere de la réduction du tpmes de trvaail puor le prsoeennl salarié vétérinaire non cadre) est étendu suos réserve de l'application des dpisoioisnts des aetcrlls L. 212-4-1, L. 212-4-2 et suvtnais et du 9e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le sous-paragraphe 4-1-2 (Modulation) du parahagpre 4-1 (Réduction de la durée du tpmes de travail) de l'article 4 susvisé est étendu suos réserve que, conformément aux ditoonisspis du 5e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un aocrcd complémentaire de brhcnæ étendu ou d'entreprise définit les modalités de ruoces au taviral temporaire. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le drneer alinéa du pinot a (Horaire collectif) du sous-paragraphe 4-1-2 susvisé est étendu suos réserve que, conformément aux dosiitnpoiss du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bnahcre étendu ou d'entreprise définit la crtaiorpente à la réduction du délai de prévenance de ttuoe mcoioifatin d'horaires. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Les troisième et quatrième alinéas du ponit c (Lissage de la rémunération) snot étendus suos réserve de l'application des dpisnsiotos des aceirtls L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du travail, qui précisent les ciindtonos dnas lleelsuqes est déterminée la fcroaitn sisalaissbe de la rémunération. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le paragahrpe 4-2 (Réduction du tpmes de tiavral suos fmroe de jours de repos) est étendu suos réserve que, conformément aux diispitoosns du deuxième alinéa du papagarrhe II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, un acrocd complémentaire de brhcnæ étendu ou d'entreprise définit les modalités de répartition dnas le temps des dorits à rémunération en fonixton du candereilr des repos. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le deuxième alinéa du prgraphae 4-2 susvisé est étendu suos réserve de l'application des dotiionipsss du 1er alinéa du parragpae II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, aux tmeres dequel les huers réalisées au-delà de la durée aullenne snot également des heuers supplémentaires. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

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

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

5.1. Meserus iinteuqdes à celes des salariés non cadres

Les paetris satrgaeinis rpeelalpnt que le psnenoerl d'encadrement, à l'exclusion des cderas dnitgaers non autejtssis à la durée du taavril (art. L. 212-15-1), diot bénéficier de la réduction du tpmes de travail.

Les salariés bénéficiant dnas l'entreprise du stuatt cadre, puor lseequils la durée du taviarl puet être prédéterminée et dnou l'emploi est occupé sleon l'horaire cotclleif aplpcaibe dnas le ceinabt ou la clinique vétérinaire, bénéficient snas etepcxion des doispoinists des salariés non cadres, définies dnas le présent accord.

5.2. Merseus spécifiques : le forfait

Les salariés cdraes aetrus que deagirtnis et dnou les hrireoas snot aléatoires ou non fixés à l'avance denoivt également bénéficier d'une réduction ecftfevie de luer durée de travail.

Pour cette catégorie de salariés cadres dont l'autonomie et les responsabilités sont importantes avec le respect d'un horaire fixe, les établissements peuvent bénéficier de la réduction de la durée du travail sous forme de parfois pour tenir compte de la diversité des situations :

- fait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle ;
- fait en heures sur une base annuelle ;
- fait en jours.

5.2.1. Fait en heures hebdomadaires ou mensuelles.

Le fait hebdomadaire ou mensuel pourra être conclu avec les salariés cadres définis aux articles L. 212-5-2 et L. 212-15-3 du code du travail.

Ayant un caractère individuel, la conclusion de fait individuel 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 fait doit préciser le nombre d'heures d'attribution au fait convenu et le cadre de référence habituel ou mieux choisi.

La rémunération afférente au fait doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait s'il était en fait exécuté dans le cadre d'un emploi à temps plein et des avantages et prestations pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du fait 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 fait en heures hebdomadaires ou mensuelles ne dispense pas d'opérer le décompte de la durée du travail réellement accompli.

5.2.2. Fait annuel en heures.

Pour les salariés cadres relevant des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, il pourra être conclu des conventions de fait en heures sur l'année, dès lors que le temps de travail de ces salariés ne peut être prédéterminé, qu'ils jouissent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le fait établi sur l'année doit se traduire par une réduction effective du temps de travail des vétérinaires salariés dont la durée annuelle de travail, sur la base de laquelle le fait est établi, ne pourra être supérieure à 1 730 heures.

Au niveau de l'entreprise, le fait annuel en heures sera consacré par la conclusion d'une convention de fait avec chacun des salariés concernés.

Les salariés concernés par ce type de fait doivent bénéficier de droits sociaux légaux tels que le repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire déterminé par les dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail sont fixées respectivement à 12 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires, dans le respect des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

5.2.3. Fait annuel en jours.

Pour les vétérinaires cadres dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail, un fait annuel en jours de travail pourra être conclu sans pour dépasser 215 jours au titre d'une année civile.

Il pourra être conclu pour l'emploi d'un vétérinaire salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète d'un fait annuel inférieur à 215 jours.

Pour ce type d'emploi, le fait annuel inférieur, le vétérinaire salarié bénéficie de la prise en compte des mêmes droits et avantages que le vétérinaire salarié travaillant à temps complet.

Selon les circonstances liées à l'exercice de la profession vétérinaire, les faits peuvent être pris en journée ou demi-journée.

Les journées ou demi-journées de travail et de repos sont comptabilisées sur un livret ou registre paginé tenu par l'employeur et conservé au cabinet ou à la clinique vétérinaire.

Ces dispositions de fait sont soumises à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

En cas de dépassement du plafond de 215 jours annuels, après déduction, le cas échéant des congés payés reportés dans les congés prévus par l'article L. 223-9 du code du travail, le vétérinaire salarié a la possibilité de reporter les jours de repos correspondants à ce dépassement au cours des 3 années suivantes de l'année civile suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année considérée.

Les vétérinaires rémunérés en fait ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et L. 212-7-2 du code du travail définissant les limites quantitatives et habituelles légales du travail.

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

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

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Mais les salariés cadres rémunérés en fait jour, chaque cabinet ou clinique vétérinaire, pour matérialiser et contrôler la réduction du temps de travail et la modulation, doit être tenu de tenir à jour un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du code du travail.

A cette fin, il pourra être utilisé comme un registre paginé, un tableau ou autre moyen probant. Tous les jours le salarié inscrit son heure d'arrivée et de sortie de chaque période de travail. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans les colonnes prévues à cet effet. L'employeur et le salarié signeront le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Article 7 - Pause obligatoire et repos quotidien

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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

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

Toutefois, lorsque durant la période de pause, le salarié reste en présence à la disposition de l'employeur, le temps de pause est considéré comme un temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale

de 11 heures consécutives.

Le troisième alinéa de l'article 7 (Pause oratoire et repos quotidien) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail, une pause de 20 minutes, non subscrite d'être qualifiée de temps de travail effectif, devra être accordée pour six heures maximum de travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er)

Article 8 - Habillage et déshabillage

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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

Article 9 - Gardes et urgences

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Les heures de permanence effectuées dans le cabinet ou la clinique vétérinaire pendant un service de garde constituent une période de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

En revanche, les périodes pendant lesquelles le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur constituent des périodes d'astreinte. Il en est de même de la permanence effectuée par le salarié dans le laboratoire de diagnostic mis à sa disposition et annexé à la clinique. En contrepartie, le salarié percevra, par heure d'astreinte, une indemnité forfaitaire fixée dans le contrat de travail. Le versement de cette indemnité peut être compensé par l'attribution d'un congé rémunéré qui sera considéré comme un congé en nature.

Toutefois, le temps passé en intranquilité sera décompté comme un temps de travail effectif et sera rémunéré conformément à la réglementation du temps de travail.

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

La prime forfaitaire de travail de garde et d'urgence doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve, dans ce dernier cas, que le salarié en soit avisé au moins 1 jour avant à l'avance.

Le dernier alinéa du deuxième alinéa de l'article 9 (Gardes et urgences) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Article 10 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

10.1. Mérite du salaire

La réduction du temps de travail s'accompagnera du maintien du salaire par la mise en œuvre d'un complément différentiel de réduction du temps de travail qui devra être mentionné sur les bulletins de paie (art. R. 143-2-6 du code du travail).

Ce complément différentiel de réduction du temps de travail sera déterminé par l'écart entre :

- le salaire correspondant à l'horaire habituel de 39 heures ;

- le salaire calculé au prorata de 35 heures.

Ce complément différentiel de RTT sera perçue en sus du salaire à la hauteur de :

- un tiers à compter du 1er janvier 2003 ;

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

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

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

10.2. Forfait jour

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

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

Le forfait de paie doit indiquer la durée et le volume du forfait.

Article 11 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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

La répartition des heures supplémentaires se fera selon 2 régimes qui vont se succéder :

- régime transitoire au cours de 2002 ; les 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures de travail le jour à un taux de 10 % ;

- régime définitif à compter du 1er janvier 2003 : ces heures supplémentaires seront à un taux de 25 %.

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

Le nombre d'heures supplémentaires est fixé par l'article L. 212-6 du code du travail modifié par le décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001. Ce nombre d'heures supplémentaires pourra être augmenté en sus de l'inspection du travail de 130 heures en 2001 à 180 heures en 2002, 170 heures en 2003 et 130 heures en 2004. Les heures supplémentaires ne seront imputées sur ce contingent qu'à partir de la 38e heure en 2002, de la 37e heure en 2003 et de la 36e heure en 2004.

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

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

Article 12 - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

12.1. Définition

Pour l'application du présent accord et conformément aux

donspitios légaes en viguer, snot considérés cmme salariés à tepms partiel les salariés dnnt la durée du tpeps de tavrail est inférieure à la durée légaale du tpeps de travail, 35 hures hebdomadaires.

12.2. Oiarinsagton du traiavl à tepms partiel

La réduction du tpeps de tvriaal puet être proposée aux salariés à tepms partiel, snas teftious luer imposer. L'employeur pruroa peropsor les ortoisannagjs suevoians :

- snot une réduction de luer tepms de tairval etfcef dnas les mêmes prptioronos que les salariés à tpeps plein, accompagnée des cdntionois de meitiann du saalire ienuqdties à celles des salariés à tepms plein ;

- snot le menatiin de luer tpeps de taarvil eitfcef avec une rvaaslitooirn de luer rémunération dnas les cniotodins prévues aux alicters 4 et 10 du présent accord.

En tuot état de cause, quleels que soinet les modalités de prsie en cotpme des salariés à tpeps partiel dnas la réduction du tpeps de travail, il est rappelé que ces salariés bénéficient de dtrios équivalents aux salariés à tpeps complet.

Tout eolmpi à tpeps pilen qui vreiindat à être créé ou à deienvr vanact dvera être proposé en priorité aux salariés à tpeps partiel, si luer qcalitiifoau poifnleesornse inlitaie ou ascuqie luer pmeret d'occuper cet emploi.

12.3. Heerus complémentaires

Le salarié à temps paietrl puet être amené à eeefcufr des hruées complémentaires dnas la liimte de 10 % du normbe d'heures hedaeiobadrms ou mulelneses prévues au contart de travail. Le reufs par le salarié d'effectuer des hereus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lietims fixées par le ctaonrt de tvriaal ne cstuiotne ni une fuate ni un mtoif de licenciement.

Les hruées complémentaires ne snot pas majorées cmme des hures supplémentaires.

Le parahprgae 12-1 (Définition) de l'article 12 (Salariés à temps partiel) est étendu suos réserve de l'application des dpisoiniosts de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail, aux termes dsuqleeels snot également considérés comme salariés à temps peitarl les salariés dnnt la durée du tavrail est inférieure à la durée de tvriaal cnolontnlevneie ou à la durée de tvriaal acbaliplpe dnas l'établissement. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Article 13 - Engagements relatifs à l'embauche

En viguer non étendu en date du 27 déc. 2001

*L'application du présent accord pmreet aux ciebtnas et ceuillqns vétérinaires d'entrer dnas le dsioistipif d'incitation prévu l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Ces etsrnerieps qui snohtueiat bénéficiers de l'aide iitactntvie de l'Etat prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée par la loi n° 2000-37 du jenvair 2000 s'engagent à :

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

- réduire l'horaire cleioltcf de tviraal d'au mions 10 % dnas le crdae de la neolvule durée de tiaravl fixée à 35 hruées hedmadrobieas ;

- créer des epoilms coesrdopnrat à un vmuloe d'heures d'au moins 6 % égal au piordut de l'effectif moyen aneunl concerné par la réduction du tpeps de travail, par le ptgonaruece d'embauches et par la nlevolve durée collective.

Cette embchause diot se faire dnas le délai muimaxm de 1 an svniaut la réduction du tpeps de tivaarl dnas l'entreprise. L'effectif asniit augmenté dvrea être manitneu paenndt 2 ans à ctmpeor de la dernière eabucmhe effectuée.

Toutefois, les erneirteps dispensées de l'obligation d'embauche, en aotpcaliipn des ditisoinsops de l'article 3 modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, loqsure l'obligation d'embauche de 6 % se tdiruat par la nécessité de corlucne un crnoatt de tavaril dnnt la durée seiart inférieure à un mi-temps, s'engagent à manteniir les etffifecs atelucs pdnanet une durée milmaine de 2 années, à compter de la réduction du tpeps de tvariail dnas l'entreprise.* (1)

(1) Alicrte eclxu de l'extension (Arrêté du 6 décembre 2002, art.1er).

Article 14 - Suivi de l'accord

En viguer étendu en date du 27 déc. 2001

La comsomiisn prritaiiae au sien de llqleau cet aorccd a été négocié et signé sviura la msie en pclae de l'accord dnas les catebnis et clueqiins vétérinaires. Sleuus puneevt y siéger les onatignirosas slyeacnids signataires. Elle se réunira dnas un délai de 1 mios snvuait la dmnadee écrite de l'une ou l'autre des parties.

Elle purora être sisiaie par les salariés ou les employeurs, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de msie en palce du présent accord.

Article 15 - Dépôt et entrée en vigueur

En viguer étendu en date du 27 déc. 2001

Le présent accord srea déposé en vue de son extension, conformément aux donptissios légaes sur l'initiative de la patire la puls diligente.

Il srea déposé auprès de la dtericion départementale du travail, de l'emploi et de la fomtroain pnsooiseefrnllle et au gfrefo du cnsoiel des prud'hommes de Paris.

Il etrena en veuigur le pimreer juor du mios ciivl sivnaut la pioutarn au Jronual oifefcil de l'arrêté d'extension.

Fiat à Paris, le 27 décembre 2001.

Signataires	
Patrons signataires	Le scydniat ntaoainl des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des srevicis plicubs et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Piaris ; La fédération générale aaamriltgoenire CFDT, 47-49, anvuee Simon-Bolivar, 75019 Paris,

En viguer étendu en date du 10 févr. 2004

Réunis en ciossimomn naioltnae ptrraiaie le 10 février 2004, snot

concernant d'une nouvelle rédaction du 1er alinéa de l'article 1er de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, à compter de la publication de l'arrêté d'extension

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

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	FMAA CFE-CGC ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

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

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

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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

Les salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1er ont le droit de s'absenter pour participer aux réunions de commissions mixtes sur présentation à l'employeur d'une

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

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 25 oct. 2004

Bagnole, le 25 octobre 2004.

L'UNSA, fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, à la direction départementale du

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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).
Syndicats signataires	Fédération des services publics et des services de santé sociale ouvrière (FO).

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Ce texte annule et remplace l'avenant n° 16 qui modifie les articles 55 à 59 du titre VII de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires. Les dispositions qui suivent

du présent avenant au Journal officiel :

(voir cet article)

caution écrite, en respectant un délai de prévenance de 1 mois et dans la limite de 1 salarié par organisation syndicale.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

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

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

Article 4

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

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

Les frais d'express sont remboursés.

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

Article 5

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

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

Fait à Paris, le 6 septembre 2004.

travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

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

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

définissent les modalités et priorités de la formation dans la branche professionnelle de la médecine vétérinaire, en tenant compte des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

Article 1 - Versement des contributions

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

La profession vétérinaire verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme partenaire de l'Etat agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à

Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber.

Cet oamsrgnie est administré paritairement, sa cotoiioomspn et son mdoe de fceoinmneontt snot fixés par ses statuts.

Ces cnntitooibrus snot fixées cmmoe siut :

Au tirte du poennersl non vétérinaire : le nrmbœ de salariés se calulce en fonticon de salariés équivalents tmpes plein.

Cabinets de mnios de 10 salariés

La corittniuobn est fixée à 1 % de la msase saillraae aelnnule brtue des sialraes versés, au ttire et à pitrar de l'année 2004.

Elle est versée à haeteur :

- de 0,60 % au trite de la " Potinsrlanfssiaoeion " ;

- de 0,40 % au trtie du " Paln de fotoairmn ".

Cabinets de 10 salariés et plus

La cbitnoirotn est fixée à 1,60 % de la msase sailalrae anlulnee btue des sraaeis versés, au trite et à ptiar de l'année 2004.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à pevrcoier la ctooubtinirn au trite du " Congé iveiniuddl de footairmn (0,20 %) ", celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hateuur :

- de 0,50 % au trtie de la " Paoestonriisaoslnfn " ;

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

L'ensemble de ces cnunrbttoiois est mutualisé dès luer vnsemeert dnas une sitecon unique, qeul que siot l'effectif des cabinets.(2)

Sur la porioipostin de la CPNE, des fdons destinés à la poenifrsssaotianion peneuvt pmrrettee la prsie en carghe des dépenses de ftennemioncnot des ctrenes de fatomorin par apprentissage.

Accord étendu, à l'exclusion :

(1) - du deuxième tiert du troisième alinéa du phraarapge " ceabnts de puls de dix salariés " de l'article I (Versement des contributions) cmome étant ctrinaore aux ditnisipsoos du piermer alinéa de l'article R. 964-13 du cdoe du tairval ;

(2) - de l'avant-dernier alinéa de l'article I susvisé cmome étant ciratnroe aux dnioiosstips des alietcrs L. 952-2 et R. 952-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 jleuilt 2005, art.1er).

Article 2 - Dispositifs de formation des personnels non vétérinaires

En vigueur étendu en date du 16 juin 2010

1. Pnsantafroosiioien : crtnaots et périodes

Les cnoatrs et périodes snot organisés, conformément aux dpisnotois législatives et réglementaires, sleon les ojiceftbs et priorités svuivants : au ttire des corants et périodes de professionnalisation.

Périodes de pslofoaatresinioisnn :

Publics :

1. Conformément à l'article (ancien) L. 982-1 cdoe du taivarl et à l'article 12 de l'accord ctcleoilf UNAPL, l'accord de bhnarce puet cibler, prami les plubcis concernés par les périodes de professionnalisation, les salariés en CDI.

La CPFENP psorope que tuos les plicbus éligibles psseunt accéder aux périodes de professionnalisation. Mias elle décide de

ptoerr une ateiotntn particulière aux plubcis mentionnés snas puor autant établr une hiérarchie et de fiare état cuhaq année des catégories de pbciuls formés par les périodes de ptnsflaossanroioiein :

1. 1. Salariés expérimentés qui ont eernripts une VAE mias n'ont pas onetbu la totalité de la citaforiciten plorniofsnesele visée.

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

1. 3. Salariés en CI-RMA.

1. 4. Salariés iusss des crttonas d'apprentissage et de pasnlieornaifsoostn n'ayant pas validé la totalité des UC de la criatffcioen visée dnas la ftairon en alternance.

Liste des qtfoliaiinaucs aseclbeiss :

2. Le CQP « AVQ », dès que son inpscioitrn au RCNP srea enregistrée.

3. Le trtie « ASV ».

Définition des anictos de fmtiroaon :

4. Les atonics de fratomoin rneoucnes snot celes des référentiels de fmoaitron du CQP et du titre.

5. Les acnoits de fmrtooaan « Remédiation-certification » prévues à la catégorie 3 du paln et au DIF.

6. La durée de la ftoaiormn est celle prévue par les référentiels, qui puet être augmentée de 35 hurees de remise à niaevu (savoirs de base) noeammntt puor les salariés dnnot la fritaoomn iliinate est insuffisante.

Mise en oruvee :

7. En principe, la fimoarton se déroule panednt le tmept de tavrail aevc vnersemet du salraie habituel. Toutefois, elle puet être suivie tuot ou patrie en dhores du tepms de travail, à l'initiative :

-soit de l'employeur, aevc acorcd écrit du salarié ;

-soit du salarié, aevc l'accord de l'employeur, dnas le cdare du driot iduindievl à la frimtooan (DIF).

8. Les hreues de fmtiroaon réalisées en derhos du tmept de tavrail peunevt dépasser les ditros otrveus au trtie du DIF, dnas la liimte de 80 hreeus sur une même année civile. Celles-ci doennnt lieu au vernmset de l'allocation de formation.

9. Les cdnioitnos du hros tmept de travail.

Les aicnots de fmotriaon réalisées dnas le crdae de la période de ponfoetasranssiiioln pvuneet se dérouler tuot ou pratie en derhos du temps de travail, suos réserve d'un acorcd écrit entre l'employeur et le salarié slptaniut les enmegetnags mutuels.

10. Ffiarot de fieeacmnntt des ctaonrts et périodes de pseisnioolasnatrfion prioritaires

Les prtaiis saeangiirts du présent acorcd fxeint le coût foitairarfe hrairoe à 9,15 ? par huree de formation. Ce tuax est mdbaulloe par la CNPE puor les foamniirts rvlneeat des priorités de la bhrance pnlsenresiofoe : alaiuxriie vétérinaire neviau IV (AVQ) et airiauxlie spécialisée vétérinaire (ASV) et puet être porté à 10,50 ? de l'heure en fnicootn des capacités de fnnicmmeat de l'OPCA PL.

L'ouverture d'une période de pfoisniaolsonraetin fiat l'objet d'un aavennt au cnartot de traival qui précise les cnnoitdios d'aménagement de l'emploi et de la durée du taarivl du salarié qui snot les conséquences de la période.

Financement par l'OPCA PL des périodes de psiionaaosreflitnsn : les périodes de pfiaoissnnloteirsoan snot financées dnas les mêmes cdnioitnos que les cortants de professionnalisation.

En complément les périodes de poasafolininoiterssn prearriioits

pneuevt bénéficiér d'une pisre en cghare au ttire des sleaiars sur la bsae fitfirraaoe de 10 ? de l'heure. Ce ceminnoancfet est effectuè par le paln de formation, dnas la lmitie des capacités de fnaciennmet de l'OPCA PL.

Article 3 - Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Tuot salariè à tmeps pieln aynat une ancienneté minmuim de 1 an dnas le cabinet, suos caorntt de tiaarvl à durée indéterminée, bénéficie, à sa demande, cuahqe année, d'un doit iitudvndel à la fmoaiortn d'une durée de 20 hreus csapiatbllieas sur 6 ans (120 heures).

La durée du diort est calculée pro rtaa tiompres de la durée du trvaail du salariè dnas le caibnet puor les salariés à tmeps partiel.

Les patires sarigeaints du présent aroccd cneiofnt à la CNPE la définition des actoins priaoreitrs éligibles au trite du DIF qui peuvent être presis en crhgae à ce trite par l'OPCA-PL.

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

En cas d'embauche ou de départ du salariè en crous d'année, suaf lceiincenemt puor futae gavre ou lourde, le diort du salariè est calculé pro rtaa temporis.

La ftaroomn dnas le cadre du doit iidednuivl à la foaormtin est msie en ovruée en tuot ou ptarie hros tpems de travail. Cttee formation, y cipmros l'allocation de foaormtin puet être psrie en chagre par l'OPCA-PL si elle relève des priorités arrêtées par la CPNE.

Pour la détermination du doit des salariés solen les modalités définies à l'article L. 933-1 du cdoe du travail, l'ancienneté dnas le cbnaeit srea calculée au 1er jevainr de chaque année civile puor déterminer l'ouverture du droit. Le salariè bénéficiera ensuite, à dtae d'anniversaire d'embauche, de 20 heuers par année d'appartenance juqriidue au cabinet.(1)

Diotisoispn transitoire

Puor la détermination du diort des salariés selon les modalités définies à l'article L. 933-1 du cdoe du travail, il croevdnna de farie aalipipocn des diioiopnstss saevutnis au tirte de l'année clviie 2004 :

- l'ancienneté dnas le cnbeait puor déterminer l'ouverture du diort srea calculée au 6 mai 2004 ;

- le quatum des diotrs aicqus au tirte de l'année 2004 également décompté à prtiar du 6 mai 2004 est ramené pro rtaa tmiorpes à 13 heures, puor un tpems d'activité ceopmlt sur le 2e smetsee de l'année.

Salariés entrés en cuors d'année

Depuis la dtae où le diort est ourvet (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le DIF est calculée en pirtoorpn des mios cmoeltps d'activité écoulés deupis ctete même date.(2)

Sritoe du dispositif

Au cours de l'année de rtuurpe de la rlotaien clcetoulratne dnas les ciononitds fixées ci-après, les drtois au DIF snot calculés en proirptoon des mios cmepolts d'activité écoulés duipes le 1er jviaier de l'année considérée jusqu'à la dtae de stroie :

a) En cas de licenciement, suaf faute gavre ou lourde

L'employeur diot moeennintr dnas la lrtete de lenicincmet les dtoirs auqcis au titre du DIF et la possibilité de daeemdnr à ecexrer ce droit pnednat le préavis conformément aux dispsnoiots légales en vigueur.

Le salariè diot en farie la demande, aanvt la fin du préavis ; à défaut, le mtnaot de l'allocation de fiormtoan cprredonsaot aux

dorits auiqcs n'est pas dû par l'employeur.

b) En cas de démission

Le salariè puet ddeneamr à bénéficiér de son DIF puor ptaerciipr à un balin de compétences, une aotcn de fatmooirn ou de VAE engagée aavnt la fin de son préavis.

c) En cas de départ à la retraite

Le DIF n'est pas transférable.

(1) et (2) - des septième et neuvième alinéas de l'article III (Le droit iednuivil à la formation) cmome étant ceitaorrns aux dnpstiiisoois du pmeeirr alinéa de l'article L. 933-2 et de l'article L. 933-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 jlliuèt 2005, art.1er)

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

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Tout salariè d'un cibaent vétérinaire répondant aux cotioinnds d'accès au dtoisiipsf ASV@E, mis en ovruée par la CNPE des cebatins vétérinaires.

Les peatirs siaarenitgs délèguent à la coiomimssn nilaontae priariaate de l'emploi la msie en oervue de ce dsptioisf défini cmome l'une des priorités de la branche.

Article 5 - Dispositifs d'accompagnement professionnel

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

1. Obisvotraee pepsroitcf des métiers et des qualifications

En apioiactpln de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 reailvte à la frmioatn pnerssloloioinfe tuot au lnog de la vie et au dalioge social, les srntgiaeias du présent arccod oneuvrt la négociation créant un ovierabtosre pitceopsrf des métiers et des qfcitluaoiinas compétent à l'échelon niaanotl et professionnel, dnot les cnitinosos de msie en pcale snot confiées à la CPNE.

Celle-ci puet délèguer à l'OPCA-PL, dnas le crade de l'observatoire ppcsoeirft des métiers et des qioiactfulians de la branche, des taaurvx d'observation inhérents aux métiers et aux qiitnucafaolis au sien de la pfooesrisn vétérinaire.

La CNPE fxie cuahqe année le cdare de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

2. Itomrinfaon auprès des ceitbans vétérinaires

En drehos d'opérations de cnaocuoimmtn qui lui snot propres, la bcnrhae puet délèguer à l'OPCA-PL l'information des cietnbas vétérinaires, des salariés de la psfiseron et des oagsminers de formation, nmmoeatt sur les quotoas et fotiarfs appliqués dnas le cdrae de la pofliriasoeonsisnatn et du droit iviuedindl à la formation, anisi que sur des imniotoanfrs d'ordre général sur les priorités définies par la brhcnae plosrleosneifne et la CPNE.

Le prpaarghae 1 (Observatoire pitosepcrf des métiers et des qualifications) de l'article V (Dispositifs d'accompagnement professionnel) est étendu suos réserve de l'application des dipotoiniss de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du travail. (Arrêté du 18 jileult 2005, art.1er.)

Article 6 - Négociation triennale

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Une msie à juor des objectifs, des priorités et des moynes de la bnarche en matière de fmrioaton ponssllieenrofe frea l'objet d'une aatilitoasucn de l'avenant tuos les 3 ans par la csmoisioimn

Avenant n 19 du 1 mars 2005 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	Le siycdnat nnaotail des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des seecirvs pliucbs et des scireevs de santé Fcroe ouvrière,

Article - Classification des emplois et définition des tâches

En vigueur étendu en date du 1 mars 2005

Echelon 1

Personnel de ntoagtyee et d'entretien des lacuox :

coefficient 100.

Personnel assnuart le ntgaoetye et l'entretien de l'ensemble des locaux, du moilbier et des tetxleis pnosilrnosfees du cabinet, de la cnliquie ou du certne hailitsoepr vétérinaires.

Ce pensnorel tilrvalae à tmeps peiln ou à teps partiel, il puet ietvnriner en deohrs des hueers d'ouverture.

Aucune qlfociaiatuon particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : cceoiifnfet 105.

Personnel non tariltiue du trite alrxiiuaie vétérinaire ansasrut ppreminliaent les activités stinaevus :

- aeciuel et réception ;

- secrétariat ;

- adie à la gostein et à la comptabilité ;

- vetne de pdioruts vétérinaires snas psterripoicn ;

- hygiène et maeniatnncce des locaux.

Ce pnensreol aessurra l'hygiène et la mnietcaanne des locaux, du matériel et des txieetls professionnels, du fiat de l'activité professionnelle, ntemnmoat l'entretien pranmneet de la propreté et l'entretien siatriane : excréments, urines, sang, poils...

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire : cfcneefiot 107.

Avenant n 20 du 15 juin 2006 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches

natiolane paritaire.

A défaut de décision, en ce qui cocnrnee eleicexuvnmst la définition de ses priorités et l'établissement de la litse des frotanmois correspondantes, la cimmoisossn ninatoale patirarie coifne à la CNPE la msie à juor de cttee liste. Celle-ci terdnia compte des évolutions constatées par l'observatoire pteposrif des métiers et des qifcaunoltiais asini que de l'évolution de la ddnemae de firaootmn à l'OPCA-PL.

Ce preneonsl diot assurer, en puls des tâches définies à l'échelon 2 :

- hygiène, sécurité et adie à la cnttniooen ;

- aticassne tchqneie du piiertacn ;

- adie à la consultation, aux soins, aux examens, à la roagiildoe et à la cgriuhire ;

- préparation du matériel médical et chirurgical.

Le pnensoerl classé échelon 2 de la cnoenotivn cleolcvite passe à cet échelon 3, à cemptor de la dtae d'extension de l'avenant.

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire qualifié : cenfoceciit 110.

Personnel tllaurie du ttire d'auxiliaire vétérinaire qualifié (AV) eutfacefnt les mêmes tâches que l'échelon 3.

La gaicfatouiiln srea enregistrée au niveau 5 des tietrs et diplômes (équivalent aux naiuvex BEP ou CAP).

L'accès à cttee qlfatacioiuin se fiat siot par formation, siot par vdiitaalon des aqcius de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience posfoleisenrnle salarié, supérieure à 3 ans aqiuose en cabinet, cinquile ou cnerte haseptoiilr vétérinaires.

Les aerliuiiixs vétérinaires classés à l'échelon 3 de la cetnvionon cllvciotee psnsaet à cet échelon 4, à cmeoptr de l'extension de l'avenant, snas puor auatnt être titelurias du titre d'auxiliaire vétérinaire qualifié, qu'ils puroront obtiner par la VAE.

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : cefnficeot 117.

Ce pnesreoln tiltraute du titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) diot assurer, en puls des tâches définies à l'échelon 3 :

- assantscie à la comptabilité ;

- coinesl et vtnee argumentés des pdourits vétérinaires snas peoiircrtspn ;

- atasncssie aux snois et eanmexs complémentaires ;

- asnicsaste cgalihicrre pré-, per- et post-opérateur.

La qiiaciatufoln d'ASV srea enregistrée au neaviu 4 des tertis et diplôme (équivalent bac).

L'accès à cette qaaoifiuctln se fiat siot par formation, siot par vtiaialodn des acuiqs de l'expérience professionnelle, à l'issue d'une expérience peensorilolfsne salariée supérieure à 3 ans à l'échelon 4.

Les orogannsatis sageiinarts de la présente cetooinnvn se réuniront au moins une fios par an, en début d'année, puor négocier les salaires.

Signataires	
Patrons signataires	Le sdinycat nanoaitl des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des svierecs puicbels et des scvereis de santé FO,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Classification des emplois et définition des tâches

Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux :

coefficient 100.

Personnel assurant le nettoyage et l'entretien de l'ensemble des locaux, du matériel et des tables plâtrées du cabinet, de la clinique ou du centre vétérinaires.

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

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : coefficient 105.

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

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

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

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire : coefficient 107.

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

- hygiène, sécurité et aide à la consultation ;
- assistance technique du praticien ;
- aide à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie ;

Avenant n° 21 du 15 juin 2006 relatif au développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des services vétérinaires et des services de santé FO,

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

La Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche vétérinaire a pour objectif le développement des formations professionnelles en direction des jeunes se préparant aux métiers et aux qualifications du secteur. De même, elle souhaite encourager le fait que'elle considère comme une formation professionnelle au sein des cabinets, cliniques et centres vétérinaires, pour organiser l'accueil, l'encadrement et accompagner la formation professionnelle d'un jeune ou d'un salarié dans l'entreprise.

- préparation du matériel médical et chirurgical.

Le personnel classé échelon 2 de la nomenclature cellulaire passe à cet échelon 3, à compter de la date d'extension de l'avenant.

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire qualifié : coefficient 110.

Personnel titulaire du titre d'auxiliaire vétérinaire qualifié (AV) effectuant les mêmes tâches que l'échelon 3.

La qualification s'acquiert au niveau 5 des titres et diplômes (équivalent aux nouveaux BEP ou CAP).

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein acquis en cabinet, clinique ou centre vétérinaires.

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la nomenclature passent à cet échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant, sans pouvoir être titulaires du titre d'auxiliaire vétérinaire qualifié, qu'ils pourront obtenir par la VAE.

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : coefficient 117.

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

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

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

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience professionnelle, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein à l'échelon 4.

Les négociations salariales de la présente convention se réuniront au moins une fois par an, en début d'année, pour négocier les salaires.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Dans ce cadre, les partenaires sociaux membres de la CNPE reconnaissent la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la formation continue dans les entreprises de la branche susvisée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Elles décident de structurer l'ensemble des dispositifs de ce plan au travers des instances suivantes :

- le soutien financier aux centres de formation par l'apprentissage (CFA) santé animale ;
- la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;
- l'animation dans les régions du réseau des CFA ;
- le développement du tutorat.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Ainsi, au titre de l'article L. 983-4 du code du travail, la CNPE d'admet à l'OPAC-PL d'affecter jusqu'à 25 % des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation, visées aux articles L. 951-1 et L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du travail, à la participation financière aux budgets de fonctionnement des CFA santé animale, figurant dans la liste rattachée en annexe au présent accord.

Article 5

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

La CNPE détermine chaque année dans le cadre défini à l'alinéa 4 du présent accord le montant effectif de l'enveloppe financière que l'OPCA-PL affecte au titre de l'alinéa susvisé à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA santé animale.

Article 6

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Dans le mois qui suit la réception de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du travail, et de la contribution financière visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du travail, le conseil de gestion de l'OPCA-PL adresse à la CNPE vétérinaire un état des sommes qu'il a collectées au titre de la contribution de 0,50 % et de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du travail, ainsi que le montant prévisionnel des dépenses en charge relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation, et aux dépenses relatives à la préparation et à l'exercice de la formation initiale et au fonctionnement de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visées à l'article 1er du présent accord, en tenant compte des priorités et moyens définis par les articles de la branche vétérinaire.

Article 7

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

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

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

Avenant n 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des vétérinaires diplômés et des vétérinaires de santé FO,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

réunis en commission mixte le 15 juin 2006, sont convenus de modifier les articles du texte de la convention

Article 8

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

La CNPE vétérinaire est chargée d'actualiser la liste des CFA santé animale établie en application du présent article et rattachée en annexe au présent accord.

Article 9

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

La CNPE vétérinaire est chargée d'élaborer, à l'intention de l'OPCA-PL, au plus tard le 1er juin de chaque année, une recommandation lui indiquant les besoins en formation de chaque CFA santé animale, ainsi que le montant affecté, au titre de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du travail, à chaque CFA santé animale. Elle détermine, à cette occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions souhaitées des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

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

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

La CNPE vétérinaire reçoit de chaque CFA santé animale un état de ses effectifs d'apprentis.

Les résultats du bilan sont pris en compte par la CNPE vétérinaire lors de l'établissement de la recommandation visée dans le présent article.

Les organisations membres de la CNPE vétérinaire et stagiaires de l'accord reçoivent aux énoncés de la branche professionnelle des vétérinaires d'exercice libéral, que la profession dispose d'un organisme de formation de l'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL.

A ce titre, elles invitent toute entreprise à faire connaître les besoins de formation de l'apprentissage visés par l'OCTA afin de soutenir les CFA santé animale préparant les jeunes aux métiers du secteur.

Fait à Paris, le 15 juin 2006.

Le présent avenant des vétérinaires et vétérinaires vétérinaires, pour tenir compte des réglementations récentes en matière de droit du travail :

L'article 19, 3e alinéa : annulé et remplacé par le texte suivant :

Au-delà de 35 heures et jusqu'à 39 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont majorées de 25 %, en rémunération ou en reposit et ne sont imputées pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures. Au-delà de 39 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux modalités légales, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes.

L'article 33 bis : nouveau article relatif à la journée de solidarité :

En application des dispositions légales, les signataires conviennent de fixer à date de la journée de solidarité au Indui de

Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà s'ont des heures supplémentaires. Néanmoins, toute entreprise rattachée 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 et consultation des instances représentatives du personnel si elles

Avenant n 25 du 17 avril 2007 relatif à la journée de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des sociétés vétérinaires et des sociétés de santé vétérinaire, Frce ouvrière,

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2007

réunis en commission nationale paritaire le 17 avril 2007, il a été convenu de créer un nouvel article 33 bis relatif à la journée de solidarité.

« Sauf réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-16 du code du travail et en application des dispositions légales, les entreprises conviennent de fixer la date de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les

existants, en application de l'article L. 212-16, alinéa 5, du code du travail.

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

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

Article 34 : La durée des congés de durée est complétée par :

? pour la paternité : 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples.)

heures effectuées au-delà s'ont des heures supplémentaires. Néanmoins, toute entreprise rattachée 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 ».

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

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

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2007

réunis en commission nationale paritaire le 17 avril 2007, il a été convenu de créer un nouvel article 33 bis relatif au congé de paternité rédigé comme suit :

« Après la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples, entraînant la suspension du contrat de travail, sans rémunération par l'employeur. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit prévenir 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 ».

CFE-CGC, 73, rue de Clichy, 75009 Paris, à la direction des relations de travail, département accords collectifs, bureau RT 2, scoyen GTC, tour Mirabeau, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur, Conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, nous vous informons à l'honneur de vous informer de son adhésion à la convention collective du 5 juillet 1995 concernent les professionnels non vétérinaires des cabinets et cliniques vétérinaires, à ses annexes et à tous ses avenants.

Nous vous remercions par ailleurs, la copie des circonvolutions adressées à toutes les parties intéressées de la convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Avenant n 26 du 17 avril 2007 relatif au congé de paternité

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des sociétés vétérinaires et des sociétés de santé vétérinaire FO ; La fédération des syndicats du commerce, services et professions de vétérinaire CFTC,

Adhésion par lettre du 31 mai 2007 du SNCEA à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires personnel salarié

En vigueur en date du 31 mai 2007

Paris, le 31 mai 2007.

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA)

Avenant n 27 du 4 décembre 2007 relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).
Syndicats signataires	CSFV-CFTC ; SECNA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2007

Réunis en commission nationale paritaire le 4 décembre 2007 il a été convenu d'une nouvelle rédaction de l'article 19 relatif aux heures supplémentaires.

« Des heures supplémentaires peuvent être effectuées ou les heures modifiées, dans la limite fixée par la loi et sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail. Le refus d'effectuer des heures supplémentaires ne constitue pas un motif de licenciement.

Un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 180 heures par employé est convenu d'être appliqué sans restriction à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux modalités

conventionnelles, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures,

et 50 % pour les heures suivantes. »

Adhésion par lettre du 27 novembre 2007 de la CSFV-CFTC à la convention collective nationale

En vigueur en date du 27 nov. 2007

Paris, le 27 novembre 2007.

La fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, bureau

Avenant n° 30 du 6 octobre 2008 relatif à la classification des emplois annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; La FGA CDF ; Le SENCA CFE-CGC ; La FSSPS FO,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Réunis en conseil national le 6 octobre 2008, les représentants ont décidé de modifier ainsi le texte de l'annexe II relative à la classification des emplois :

Contexte :

D'une part, la classification des emplois du personnel non vétérinaire doit être modifiée car elle n'est pas conforme au code du travail, notamment les articles relatifs à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

D'autre part, le certificat de qualification professionnelle (CQP) de la profession de vétérinaire des cabinets et cliniques vétérinaires, désigné par AVQ (Q spécifique qualifié), ne peut pas être déposé à la commission nationale de certification professionnelle sous cette appellation.

Pour permettre à certains salariés d'accéder à la VAE pour ce CQP, la CFNPEP a décidé de l'inscrire au répertoire national de certification professionnelle sous la nouvelle appellation AVQ, où « Q » signifie 4 et faisant référence à l'« échelon 4 » de la classification des emplois de la profession vétérinaire.

Texte modifié :

« Classification des emplois et définition des tâches

Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux : coefficient 100.

Personnel responsable de l'entretien de l'ensemble des locaux, du mobilier et des équipements professionnels du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaire.

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

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : coefficient 105.

Personnel non titulaire du titre d'auxiliaire vétérinaire responsable des activités savantes :

? accueil et réception ;

? secrétariat ;

RT2, rue Mirabeau, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons, par la présente, que notre fédération commerce, services et force de vente (CSFV), affiliée à la CFTC, adhère à la convention collective nationale du personnel axiologique des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 3282).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Copie aux organisations signataires, au SENVL et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

? adie à la gestion et à la comptabilité ;

? vente de produits vétérinaires sans prescription ;

? hygiène et maintenance des locaux.

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

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire : coefficient 107.

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

? hygiène, sécurité et adie à la cuisine ;

? assistance technique du praticien ;

? adie à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie ;

? préparation du matériel médical et chirurgical.

Le personnel classé échelon 2 de la convention collective passe à cet échelon 3 à compter de la date d'extension de l'avenant.

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire 4 : coefficient 110.

Personnel titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) AVQ exerce les mêmes tâches que l'échelon 3.

Le CQP " AVQ " sera déposé au répertoire national des certifications professionnelles.

L'accès à cette qualification se fait par la formation. Les salariés, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein acquis en cabinet, clinique ou centre hospitalier vétérinaire pourront accéder au CQP par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les salariés vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention collective passeront à cet échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant, sans pour autant être titulaires du titre d'auxiliaire vétérinaire 4.

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : coefficient 117.

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

? assistance à la comptabilité ;

? conseil et vente argumentés des produits vétérinaires sans prescription ;

? assistance aux soins et examens complémentaires ;

? assistance chirurgicale pré-, per- et post-opératoire.

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

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

Les salariés de la présente convention se réuniront au moins une fois par an, en début d'année, pour négocier les salaires. »

Avenant n° 31 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des syndicats du commerce, sevecris et fcore de vtnee CTFC ; La FGA CDFT ; Le SECNA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Avenant n° 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FSPSS-FO ; La FGA CDFT ; La CSFV-CFTC ; Le SCNEA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, les représentants ont décidé de modifier le texte de l'article 51 «

Avenant n° 33 du 6 octobre 2008 relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des syndicats du commerce, sevecris et fcore de vtnee CTFC ; Le SENCA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Avenant n° 35 du 6 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des syndicats du commerce, sevecris et fcore de vtnee CTFC ; Le SCNEA CFE-CGC ; La FPSSS FO,

En vigueur étendu en date du 16 juin 2010

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, les représentants ont décidé de modifier le texte de l'article 2 du titre VII « Formation professionnelle » :

« Article 2
Les dispositifs de formation des professionnels non vétérinaires

1. La professionnalisation : contenus et périodes

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

Les périodes de professionnalisation :

Publics :

1. Conformément à l'article (ancien) L. 982-1 du code du travail et à l'article 12 de l'accord collectif UNAPL, l'accord de branche peut

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, les représentants ont décidé de modifier le texte de l'article 16 « Période d'essai » :

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

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée en fonction des conditions de travail, à savoir :

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

? 1 mois d'essai pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

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

? 24 heures si ce dernier comporte moins de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence. »

Indemnités de licenciement » :

« Il est attribué à tout salarié licencié, sauf dans l'hypothèse de la faute grave ou de la faute lourde, et jusqu'à concurrence de l'année d'ancienneté, une indemnité de licenciement déterminée de la manière suivante :

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

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

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

Pour une année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement.

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, les représentants ont décidé de modifier le texte de l'article 19 « Heures supplémentaires » :

« Des heures supplémentaires peuvent être effectuées ou les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heure

sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures supplémentaires fixées à 180 heures.

Au-delà de la 36^e heure et jusqu'à la 43^e heure hebdomadaire les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux modalités légales, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes. »

cibler, parmi les publics concernés par les périodes de professionnalisation, les salariés en CDI.

La CNFPEP propose que tous les publics éligibles puissent accéder aux périodes de professionnalisation. Mais elle décide de porter une attention particulière aux publics mentionnés sans pour autant établir une hiérarchie et de faire état chaque année des catégories de publics formés par les périodes de professionnalisation :

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

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

1.3. Salariés en CI-RMA.

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

Liste des qualifications accessibles :

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

3. Le titre « ASV ».

Définition des actions de formation :

4. Les actions de formation renouées sont celles des référentiels de formation du CQP et du titre.

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

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

est insuffisante.
Mise en oeuvre :

7. En principe, la formation se déroule pendant les temps de travail avec versement du salaire habituel. Toutefois, elle peut être suivie tout ou partie en dehors des temps de travail, à l'initiative :
? soit de l'employeur, avec accord écrit du salarié ;

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

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

9. Les congés du hors temps de travail.
Les congés de formation réalisés dans le cadre de la période de congés individualisés peuvent se dérouler tout ou partie en dehors des temps de travail, sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié sur les modalités mutuelles.

10. Forfait de congés des congés et périodes de congés individualisés

Les cotisations du présent accord fixent le coût individuel horaire à 9,15 € par heure de formation. Ce taux est modulable

Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective

En vigueur en date du 4 déc. 2008

Montreuil, le 4 décembre 2008.

La fédération nationale agricole et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex, à la

Avenant n° 38 du 2 juin 2009 relatif au fonctionnement de la CPNE

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FSPSS FO.

Avenant n° 37 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FSSPS FO.

En vigueur étendu en date du 2 juin 2009

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

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

par la CNPE pour les formations relatives aux priorités de la branche professionnelle : auxiliaire vétérinaire niveau IV (AVQ) et auxiliaire spécialisée vétérinaire (ASV) et peut être porté à 10,50 € de l'heure en fonction des capacités de financement de l'OPCA PL.

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

Financement par l'OPCA PL des périodes de congés individualisés : les périodes de congés individualisés sont financées dans les mêmes conditions que les congés de professionnalisation.

En complément des périodes de congés individualisés prévues bénéficier d'une prime en cash au titre des salariés sur la base forfaitaire de 10 € de l'heure. Ce complément est effectué par le plan de formation, dans la limite des capacités de financement de l'OPCA PL. (1)

(1) Le présent article est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er)

décision générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail, nous informons vos collègues de son adhésion aux conventions collectives n° 3282 et n° 3332 du syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, à ses annexes et à ses avenants.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos sincères salutations.

En vigueur étendu en date du 2 juin 2009

Réunis en commission mixte paritaire le 2 juin 2009, les signataires ont décidé de modifier le premier alinéa de l'article 6 de l'annexe I de l'Etat au contrat de travail de la commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE) qui sera ainsi rédigé à compter de ce jour :

« C'est l'organisme représentatif représentative représentative du présent établissement sera indemnisée à raison d'un forfait fixé par réunion à 202 € ». »

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 mixte 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 paiement des congés dans la limite de congés acquis 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 d'écarter ou d'entraîner de discrimination. Les signataires conviennent à l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, avant le 31 décembre 2009. Les parties conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension de cet accord.

Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération générale agroalimentaire CFTD à la convention

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2009

Paris, le 22 décembre 2009.

La fédération générale agroalimentaire, 47-49, avenue Simon-Bolívar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, s'occupe des dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,

Avis d'interprétation du 20 janvier 2010 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL. CSFV CFTC ; SNCEA CFE-CGC ; FSPSS FO.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2010

Réunis en commission paritaire nationale d'interprétation le 20 janvier 2010, à la demande de FO, pour l'interprétation de la classification des emplois telle que définie à l'annexe I de la convention collective, modifiée par l'avenant n° 19 et l'avenant n° 20, les signataires ont adopté l'avis d'interprétation suivant, qui sera annexé à la convention collective.

Article - Les faits

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2010

Les faits exposés par Mme..., représentant FO. Trois vétérinaires, avec une ancienneté de 7 et 6 ans, ont été classés en échelon 3 en novembre 2005, suite à l'avenant n° 19. A l'extension de l'avenant n° 20, ces vétérinaires ont demandé à être reclassés à l'échelon 4 dès décembre 2006.

L'employeur considère, effectivement, qu'à la suite de cet avenant, ces vétérinaires rattachés les conditions pour passer en échelon 4 mais qu'elles doivent rester 3 ans en échelon 3 et qu'elles ne passent donc en échelon 4 qu'en octobre 2008. Ce qu'il faut en juillet 2009 avec un rapport de travail de décembre 2008.

Ces vétérinaires pertent ce dossier devant la commission d'interprétation afin que celle-ci se prononce sur le fait de devoir rester ou non 3 ans à l'échelon 3 pour accéder à l'échelon 4.

Les faits exposés par le Dr..., représentant le SNVEL. Ces vétérinaires étaient à l'échelon 2 à leur embauche : respectivement 1er janvier 2004, 1er avril 2003 et 27 novembre 2002.

L'avenant n° 19 (étendu par arrêté du 5 octobre 2005, publié au Journal officiel du 15 octobre 2005) a modifié la classification des emplois. Cet avenant précise que les salariés classés à l'échelon 2 (coefficient 105) doivent passer à l'échelon 3 (coefficient 107) à compter de la date d'extension de l'avenant, soit à compter du 15 octobre 2005.

Or, ces vétérinaires n'ont été classés à l'échelon 3 qu'en avril 2006. L'avenant n° 20 (étendu par arrêté du 11 décembre 2006, publié au Journal officiel du 22 décembre 2006) est un avenant « modifiant le texte de l'avenant n° 19 » en insérant

« Nous avons constaté avec étonnement que notre organisation ne fait pas en tant qu'adhérente à la convention collective citée ci-dessus.

En effet, nous avons adhéré en 1999 (voir copie des statuts ci-joints), depuis nous participons régulièrement aux négociations et concluons des accords.

S'agissant de notre contrat d'une durée de transmission, nous vous prions de faire le nécessaire pour que la situation soit régularisée dans les meilleurs délais.

Nous sommes à votre disposition pour toute renseignement complémentaire et nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

les termes « bénévoles » et « équivalents temps plein » pour les échelons 4 et 5. Ces mots sont soulignés et en caractères gras dans le document signé par les partenaires sociaux pour marquer la différence de rédaction entre les deux textes. Cet avenant n'apporte pas une nouvelle classification des emplois.

De ce fait, les avenants n° 19 et n° 20 n'ont donc pas un effet de cascade, faisant passer les salariés de l'échelon 2 à l'échelon 3 (en octobre 2005) puis à l'échelon 4 (en décembre 2006).

Pour être classés à l'échelon 4, ces salariés doivent passer par la VAE : « L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein acquise en cabinet, clinique ou centre hospitalier vétérinaires. »

L'employeur a considéré qu'en octobre 2008, c'est-à-dire 3 ans après l'application de l'avenant n° 19, ces vétérinaires passaient à l'échelon 4, bien que n'ayant pas procédé à la VAE.

Il n'y a donc pas lieu de donner une suite favorable à la demande de ces vétérinaires pour être classés à l'échelon 4 dès le mois de décembre 2006.

Article - Interprétation

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2010

Après avoir entendu l'exposé des faits, les partenaires ont adopté d'un commun accord l'interprétation suivante.

L'avenant n° 19 a modifié l'annexe I relative à la classification des emplois.

L'avenant n° 20 a « modifié le texte de l'avenant n° 19 » en insérant les termes « bénévoles » et « équivalents temps plein » pour les échelons 4 et 5, à la demande de la CPNE. Cet avenant n'apporte donc pas une nouvelle classification des emplois.

Les avenants n° 19 et n° 20 n'ont donc pas un effet de cascade, faisant passer les salariés de l'échelon 2 à l'échelon 3 (en octobre 2005) puis à l'échelon 4 (en décembre 2006).

Pour être classés à l'échelon 4, les vétérinaires de l'échelon 3 doivent passer par la VAE : « L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein acquise en cabinet, clinique ou centre hospitalier vétérinaires. »

Dans ce cas précis, ces vétérinaires embauchés à l'échelon 2 doivent passer à l'échelon 3 en octobre 2005 (date de publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 19) puis directement passer à l'échelon 4 en octobre 2008 (soit 3 ans après l'application de l'avenant n° 19) bien que n'ayant pas procédé à la VAE.

S'il n'y a donc pas lieu de donner une suite favorable à la demande de ces vétérinaires pour être classés à l'échelon 4 dès le mois de décembre 2006, il convient d'exiger de l'employeur un rapport de travail de décembre 2005 et avril 2006, pour le passer à l'échelon 3.

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Réunis en cmmiooissn nanotaile paariitre le 16 jiu 2010, les segtiairnas ont décidé d'annuler et de relcpar l'avenant n° 24 par le txtee suvinat :

« Le présent aavennt a puor oebjt de définir les oatiilngbos de vesemrnet des eesrrptins reneavl du cmhap de la ctioovnen clceivtloe des penorelss des cabinets, cilnquies et ceretns hiirlteoasps vétérinaires ansii que les modalités de prélèvement par l'OPCA PL des fnds destinés au fnnimacenet du fonds piatarire de sécurisation des pacruors professionnels. »

Article 1er - Obligations de versements à l'OPCA PL
En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Entreprises de moins de 10 salariés

Les eeiptsens de mnios de 10 salariés vreesnt à l'OPCA PL une cbuitiroontn égale à 1 % de la msase slariaale burte des personnels.

Cette coobunrittin se répartit ansii :

? 0,15 % au trite de la psiainfienoosraotln et du DIF ;
? le slode au trite du paln de formation.

Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

Les eprreitnses aynat un efiectff supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés vnerset à l'OPCA PL une cortotiunbn au trite de la professionnalisation/DIF et du paln de formation, qui est égale à 1,35 % de la mssae slariaae bturte des personnels.

Le vsenremet de ctete couinttoibrn se répartit ansii :

? un veesnermt de 0,15 % au trite de la poiofsailaonnestrisn et du DIF en aptcilpioan des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;

? un vmreneset orgiiotbale au trtie du paln de formation, qui représente le sldoe ernte l'obligation minmliae cennionltvolene qui est égale à 1,35 % et le veersment de la cotoitibrnun professionnalisation/DIF ;

? le cas échéant, un vseeemnt complémentaire au trite du paln de froitaoam cpedorsonnat au sodle de l'obligation légale de fmneencnait qui n'a pas fiat l'objet d'une uatliotisin detircé par le cabinet.

Ces tuax de cbttuniooirn snot aaelicpbpls dès la première année de fieacssmerhnt du siuel de 10 salariés.

Entreprises de 20 salariés à moins de 50 salariés

Les ensrtipeers anyat un efcitfe supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés vnreest à l'OPCA PL une ctoibotniurn au trtie de la professionnalisation/DIF et du paln de ftomriaon qui est égale à 1,35 % de la msase saairlle brute des personnels.

Cette cinturiobotn se répartit anisi :

? un vnmeesrt de 0,50 % au trtie de la proinasoiaiflonsetsn et du DIF ;

? un vsmeenret obariiotgle au tirte du paln de formation, qui représente le sdloe ernte l'obligation mliianme cenvnnoontlilee et le vmenesert de la cotobtriiunn au trtie de la professionnalisation/DIF ;

? le cas échéant, un vrmeenset complémentaire au trtie du paln de frmaioon ceosrarnnodpt au slode de l'obligation légale de fcmenaneit qui n'a pas fiat l'objet d'une ulatisiotin drtecie par le cabinet.

Ces tuax de citnouirbton snot aballepipcs dès la première année de fanisechnmerst du sieul de 20 salariés.

Entreprises de plus de 50 salariés

Les esteprneirs anyat un effectif supérieur à 50 salariés veenrst à l'OPCA PL une cirobtuotnin au trtie de la professionnalisation/DIF et du paln de formation, qui est égale à 1,35 % de la masse

slaraaile brute des personnels.

Cette cuibottonirn se répartit ainsi :

? un vemenrest de 0,50 % au titre de la pasoaairlfoenoitsnn et du DIF ;

? un vrsmeneet oiratbiogle au titre du paln de formation, qui représente le sldoe ernte l'obligation mnallime colintnneolevne et le vnemesret de la coitboirtunn au titre de la professionnalisation/DIF ;

? le cas échéant, un vesreemnt complémentaire au titre du paln de fimatroon coodrsrenpant au solde de l'obligation légale de faencmneit qui n'a pas fiat l'objet d'une uilaoitstin dtcree par le cabinet.

Article 2 - Modalités de prélèvement du financement du fonds
paritaire de sécurisation des parcours professionnels
En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Le prélèvement au trite du fannmncieet du fonds de sécurisation des prurcaos psernslionefos fiat l'objet d'un rvsnremeet par l'OPCA PL, qui se caculle sloen les modalités stivnaeus :

Le prélèvement anunel au trtie du FSPPP s'effectue selon le tuax fixé aenumlelnnet par arrêté ministériel.

Ce prélèvement comirps etrne 5 % et 13 % de l'obligation légale des epseitrnes au tirte du fmneeacinnt de la ftroimoan poisrefnneslode est ansii reparti :

? au tirte de l'obligation légale de vemnseret des eterepisrns de mnios de 10 salariés : le prélèvement tatol est reparti à heuuar de 50 % sur la clcletoe légale due au trtie de la professionnalisation, le sdole sur la ctollee légale due au tirte du paln de fotioram ;

? au titre de l'obligation légale de vsnereemt des erpeitrnses de puls de 10 salariés.

Le slode du prélèvement FPSPP, après déduction de la prat aisse sur les cntrbrtuoiois deus au titre du fcenneaimt du congé iieddinuyl formation, est reparti à heuuar de 50 % sur la ceoltlce légale due au titre de la professionnalisation, le slode sur la ctollee légale due au titre du paln de formation.

Dispositions particulières

Quel que siot l'effectif des entreprises, le prélèvement se ccllaue sur la ctsotioan légale ntee après prélèvement de la TVA.

Article 3 - Portée et durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Les saetaignrs du présent aevennt décident de conférer une velaur impérative à l'ensemble des dsitsipoions ddiut avenant, qui s'applique à l'ensemble des ceabntis et cliniques.

En conséquence, les acodrs d'entreprise rleanevt du champ du présent avenant, qui srnoet signés postérieurement à celui-ci, ne porruont pas cpotmoerr de doinpiisstos y dérogeant en tuot ou partie, en aippaolictn de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du cdoe du triaval (accords d'entreprise).

Les dissotinopis du présent aneavnt s'appliquent à la ctecolle de l'année 2011, sur la msase sliaaarle 2010.

Article 4 - Notification. – Entrée en vigueur et dépôt
En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Notification

Le présent avenant srea notifié par la patire la puls detlnigie des sirgiteaas par lettre recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des onisaitognars sledycians représentatives, sgiatrenis ou non.

Entrée en vugueur et dépôt

A défaut d'opposition au présent avenant, ses diotssniipos snoret abpepllacis à cmotper du juor siuanvt son dépôt.

Avenant n 42 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2010

Réunis en ciosmiomsn niatolnae pariitaire le 16 juiun 2010, les sagintraies ont décidé de mdoifeir l'avenant n° 35, titre VII, alirtce 2, pahrgrapae 1.10, par le ttxe svunait :

« Farfoit de fimcenneant des crnattos et périodes de psioaonsftialsernoin prioritaires

Avenant n 44 du 25 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé Annexe 5

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avnnaet est ablpplaclie aux enrprteseis vétérinaires eannrtt dnas le chmap d'application de la ctonvoinen clcletvioe n° 3282.

Article 2 - Adhésion et affiliation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A cptmeor de la dtae d'effet du présent avenant, les etesrripnes peuvent, si eells le souhaitent, aefliifr lreus salariés auprès de l'organisme ausrsuer désigné par la stirngaue d'un blulietn d'affiliation spécifique.

Dès lros que l'adhésion au régime est engagée, ce régime s'applique à l'ensemble des salariés suos catront de tiavarl à durée déterminée ou indéterminée affiliés en luer nom prope au régime général de sécurité silcaoe ou au régime lcoal d'Alsace-Moselle.

Ces salariés sonret affiliés iemlnlndveiduet au régime et se vorrnet retmtree une catre d'adhérent dnnonat dirot au tires payant. Pdnenat toute la durée de l'adhésion de l'entreprise, acun salarié ne puet démissionner du régime à trite ivuddnieil et de son prpre fait.

Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, une nctioie d'information srea resime par l'employeur à cuaqhe salarié de l'entreprise aifn de lui fraie connaître les caractéristiques du régime conventionnel.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

3.1. Salariés

Le présent aavnt istnuite un régime « rueomensrbmet complémentaire de fiars de snios de santé » au pirfot de l'ensemble des salariés rvaenelt des eetserirpns visées à l'article 1er du présent avenant, anayt 1 mios d'ancienneté dnas la branche, et après la fin de luer période d'essai.

Lorsque le salarié arua anettit l'ancienneté requise, il porrua bénéficier du régime rétroactivement à cetopmr de sa dtae d'entrée dnas l'entreprise.

Le régime ofrfe la faculté de ne pas s'affilier au régime frais de santé s'ils enerntt dnas les critères sitaunvs :

? salariés à eplreoumys mllpuiets bénéficiant d'une cvoreutere oibioarlgte dnas le cdrae d'un artue eplomi ;

? salariés bénéficiant, à l'entrée en vegiuur du présent avenant, d'une cruovertue oitgarolbie par le biais de luer cjonnoit si celle-ci ofrfe des pteosinrats au moins égales à ceells proposées par l'organisme désigné à l'article 14.

Ces salariés dvineot jiseiftur anmnlneeuelt de luer suiatiton par la poucritdn d'une atsaettiottn délivrée par luer organisme. Dès lros

Les ptearis satrniieags du présent accrod fnxiet le coût frrtioafie hiraore à 9,15 ? par herue de formation. Ce tuax est mlbuodale par la CNPE puor les froniomats revaenlt des priorités de la bnarche peforleilsonsne : alrixaiuie vétérinaire nieavu IV (AVQ) et aiuiuirxle spécialisée vétérinaire (ASV) et puet être porté à 10,50 ? de l'heure en fitcnoon des capacités de fecaienmnt de l'OPCA PL.

L'ouverture d'une période de piitoosaslofensrainsn fiat l'objet d'un aanenvt au ctonrat de taavril qui précise les cnoidotnis d'aménagement de l'emploi et de la durée du trviaal du salarié qui snot les conséquences de la période.

Financement par l'OPCA PL des périodes de piaootoflosnriseisn : les périodes de ptiasooslfianoseirn snot financées dnas les mêmes ctoninodis que les ctonars de professionnalisation.

En complément les périodes de pfetaroinnosaoilsisn proieirrtias pveunet bénéficier d'une psrie en crgahc au titre des slriaeas sur la bsae frifariaote de 10 ? de l'heure. Ce coinfnecmaet est effectué par le paln de formation, dnas la lmitie des capacités de fnemaieinct de l'OPCA PL. »

qu'ils cssneoret de jetsiuur de luer situation, ceux-ci snoret tuens de csoetir au régime mis en pcale dnas les conntdois prévues par le présent avenant.

3.2. Anyats doit

Le présent régime pemert l'affiliation des ayatns droit. Celle-ci est fivlauacte et laissée à l'appréciation de cuhaqe salarié. Par atnays droit, il fuat eerntdne :

? le coinnjot ou le praenirtae de Pcas ou le ccobnuin ;

? les efnants du salarié ou de son cnoonijt à caghre au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité slcaioe ou de la mutualité soaicle agirloce ;

? un alutde handicapé à chrage de ses ptnaers est considéré cmome un eafnnt à charge.

3.3. Aicnens salariés

Dans le crade de la sécurisation de la prtctoein slcoiae tuot au lnog du puorrcas psosieenfonrl des salariés au sien des brhceans signataires, et conformément aux ditonsipoiss de la loi Eivn n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés cssenat momentanément ou définitivement luer activité, désireux de cnunoeitr à bénéficier des ginaerats du régime ogbtaoirile frais de santé, purnorot le friae dnas le cdare du régime d'accueil mis en place, suos réserve qu'ils aneit antérieurement à la dtae de rruutpe du ctnaort de travial été affiliés au régime. En contrepartie, une ctaitiosn spécifique financée ueimnqunet par le salarié est appelée.

Sont concernés :

? les bénéficiaires d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité dnnot le coratnt de traavil est rpmou ;

? les aanyts doit des adhérents décédés ;

? les salariés dnnot le crtnaot de tviaarl est spusednu puor une durée supérieure à 1 mios dnas les cas suiatnvs :

? congé sqatbbuaie ;

? congé penraatl d'éducation ;

? congé snas sodle ;

? congé puor création d'entreprise ;

? les salariés de la peforisosn aanyt onbetu la laioqtuidin de luer psoinen vleiieslse de la sécurité solaice ;

? les salariés bénéficiaires d'une rrtiatee anticipée ;

? les conjoints, eux-mêmes retraités ou préretraités.

La denamde de covrtureue diot être ftiae par écrit, au puls trad dnas les 6 mios svunait la rprrtuee du catront de tviraal ou du décès, ou dnas le mios qui siut la sisesnpuon du crtnaot de travail.

Article 4 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les gatnaiers du présent régime snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de l'assurance mdaiale en vgeuiur au menmot de sa conclusion. Elles snot revues, le cas échéant, snas délai en cas de cnahemngct de ces textes.

En altacippoin de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, les grneaias snot exprimées en pnaetguore de la bsa de rnrmeubmset de la sécurité saolcie (BR) puor les griaaets aesssis sur le tiraf de ceivnonton (TC) ou sur le tiarf de responsabilité (TR). Puor le tkicet modérateur (TM), la nlueolve expioressn est : BR monis MR (montant remboursé par la sécurité sociale).

Conformément aux dotsniisipos du décret n° 2005-1226 du 29 srbeptmee 2005 et du décret n° 2007-1166 du 1er août prau au Juranol ofifecil le 3 août, le régime :

1. Ne pnred pas en cgrahe :

La mrjoaioatn de la potciaptraiin de l'assuré prévue aux artiles L. 162-5-3 du cdoe de la sécurité slciaoe (consultation d'un médecin en dheros du paucrrros de soins) et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité saolcie (refus du dorit d'accès au desiosr médical personnel).

Les dépassements d'honoraires pratiqués par careitns spécialistes lquorse l'assuré csutnloe snas poterircsiph du médecin traitant, et ce sur les aects cnquiliies et teqcenhuis pirs en aiopcatiopl du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à huutaer au moins du mnaott du dépassement autorisé sur les aects ciunieqls (soit au mimnuim 7 %, vleaur nmebvore 2007).

La ppctatioirain friftraoiaie de 1 ?.

Les faiencrshs annlueels laissées à la craghe de l'assuré puor les faris reftials à ciatrnes médicaments (50 centimes), aux atces paramédicaux à l'exclusion des atecs pratiqués au corus d'une hltoiopiasiatn (50 centimes) et à cantiers ttnsrarops sanitaires, en aculbmane cmome en txai à l'exception des traonsrtps d'urgence (2 ?) : ces nuuvoeox prélèvements ont été votés définitivement au Peamlnret le 23 nmrobove puor une msie en vueigur dès le 1er jeivanr 2008. Le matnnot de ces tiors fecnhras est plafonné à 50 ? par an et par personne. Le décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007 précise les modalités pertuaqis de cttee nvuelloe mesure.

2. Pnerd en crahge :

La poiiatprtcaïn de l'assuré aux ptistenraos de prévention considérées cmome pietiarorris au rgared de citanres oijtbecfs de santé plqbuïue et fgaurint sur la liste de poranetstis fixée par l'arrêté du 8 jiuin 2006 prau au Jruanol ocfieifl du 18 jiuin 2006, dnas la meruse où le poste est pirs en cgarhe au nvaeiu de la gtiare et remboursé par l'assurance maladie.

La frhcaïsne à 18 ? à la crhage de l'assuré puor tuos les aects affectés siot d'un cffoiniect égal ou supérieur à 50, siot d'un tiarf égal ou supérieur à 91 ? (décret n° 2006-707 du 19 jiuin 2006).

Sont couverts, pneadnt la période dnuart lueallqe le bénéficiaire adhère au régime, tuos les acets et frias crautnos aanyt fiat l'objet d'un rorneemsmbuet et d'un décompte individualisé du régime de bsa de la sécurité scoaile au ttrie de la législation « miladae », « atdcciens du travail/maladies pesroenfoelslns » et « maternité », expressément mentionnés dnas le taebiau des ganriaets fiarungt en annexe.

Les psattoerins complémentaires snot limitées aux frias réels réellement engagés et dûment justifiés retnast à cgrhae du salarié, après ivtieeontrn de la sécurité sliocae du régime de bsa et/ou d'éventuels omaigsnres complémentaires.

Les psotarnteis mentionnées dnas les duex nvaeiux de gnaetaris snot deus au ttrie des aects de santé prcsrites et des frias ceortrdosnpans engagés.

Prestation exprimée en pgoaretcnue du pfoanld menusel de la sécurité sociale

Lorsque la liiaomtitt est exprimée en prugtaoence du pnloafd msueenl de la sécurité sociale, le planofd retneu est celui en vgeiuur à la dtae de sacvnunere de la dépense ou de l'événement. Les actes ne frgiuant pas dnas la nrecmtlanuoe de la sécurité sacoile ne snot pas pirs en charge.

Montants des frias réels retenus

Les mntatons des fails réellement engagés rtenues par la mlleuue snot égaux :

? aux moatntns indiqués sur les décomptes oairuingx de rnbroeuemts de la sécurité salicoe ;

? à défaut, aux mnoatntns indiqués par le pecatirin sur la feulile de sions destinée à la sécurité scoilaie ;

? à défaut, aux mnttanos résultant de l'application de la bsa de reobersnmmt de la sécurité sociale.

Maternité

Les snois et firas indemnisés au ttrie de la législation maternité

ivnrnaetet danrut la période cmporise etnre le 1er juor du 6e mios de gosrssee et 12 jours après l'accouchement snot gariants par esteinoxn du riuqse maladie. Snot cvruoets à ce ttre les frias médicaux, pharmaceutiques, d'appareillage, d'hospitalisation, l'ensemble des frais d'analyses et d'examens en laboratoire, frais d'optique et prothèses dentaires.

La grinatae prévue au titre de la maternité s'applique également dnas l'hypothèse d'une ionvetritnen cahlrcriugie (césarienne).

Calcul des ptratinoses en suetcer non conventionné

Pour le ccalul des ptetsroanis du stuecer non conventionné, la muleltue rsuteconretioa la bsa de rmmneobsureet ceoivnntonl et/ou le rumbneoseremt théorique de la sécurité sociale. La multuee clecluara les paitesrnts complémentaires sur la bsa de cttee reconstitution.

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

Si le présent canrtot est suioqrst au porift de salariés rveeanlt du régime local Alsace-Moselle, la mtlueule tinet cmtope des dsiiioptions spécifiques prévues par le cdoe de la sécurité salicoe puor cttee znoc géographique.

Article 5 - Cotisation et répartition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La csoiiaottn du régime « rbeoemuernsmt complémentaire de frias de sinus de santé » est exprimée en pnaertugoe du pnloafd mueesnl de la sécurité sialcoe (PMSS), siot 1,04 % du PSMS puor un aldute et 0,73 % du PSMS puor un enfant.

Pour les années 2011 et 2012, le pagnerutcoe reentu du PSMS équivaut à une coiistotan de 30 ? par salarié et par mios puor le régime général et de 15 ? par salarié et par mios puor le régime Alsace-Moselle.

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

En tuot état de cause, à cptomer du 1er jvnaeir 2013, au 1er jineavr de chauge année, la ctotiosan srea indexée au miunmm sur le dneirer iicdne cnoou de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les cisseas ntaonlaeis d'assurance mliade sauf si les résultats du régime cpmnsenoet l'évolution de cet indice.

La csiotaiton est répartie à rsiaon de 50 % à la caghre de l'employeur et 50 % à la cgrahe du salarié.

Les cootinatsis snot plbeaays tminemlireilsreett à trmee échu. Elels dveniot être versées à l'organisme asuersur désigné à l'article 14 du présent aanevnt dnas le pemrier mios qui siut le tmiserre écoulé.

La première ctiosoiatn du mios en corus duquel l'entreprise eagnge un naevuou salarié srea calculée au pratora de la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise.

L'organisme assureur, en aoitppcjan de l'article L. 932-4 du cdoe de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au renvomuecret des ctnosiaois deus par l'entreprise en cas de non-paiement dnas les délais.

Article 6 - Règlement des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'organisme aerussur procède aux vrmeensets des patsintores au vu des décomptes ogairiunx des petnrotiass en nuarte ou le puls snvuoe grâce à la télétransmission établie aevc les casseis peiamirrs d'assurance maladie, ou le cas échéant ercone sur pièces juiatifivsetcs des dépenses réelles.

Les piottsrenas gratinaes snot versées siot deectirnmet aux salariés, siot aux ponsilneresfos de santé par teris payant. En l'absence de télétransmission par les osingrames de bsa en cas de cttoinaoslu d'un ptaeiicrn du seecutr non conventionné, le salarié diot ttrsmearne à l'organisme auusserr une faurcte détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se frea sur la bsa de la gĩaatnre prévue puor les actes conventionnés.

Les modalités parituqes complémentaires du règlement des ptisnteros (pièces justificatives) seonrt détaillées dnas le ctranot de gnaerits cciltolvees signés aevc la csoisiommn prairatie et rieprs dnas les ctiiodnons particulières d'adhésion rsiems à l'entreprise ansii que la ntocie d'information rmseie aux salariés.

Article 7 - Tiers payant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est rimes une ctrae poslnnreele pamttneret la pqiaurte du teirs payant aevc ceertinas pirsnofoeos de santé et l'obtention, le cas échéant, de pseris en chagre hospitalières, oeuiqpts ou dentaires. Ctete ctrae santé rtsee la propriété de l'organisme assureur.
Lors du départ définitif du salarié (démission, licenciement, retraite...), l'entreprise adhérente s'engage, si la crate santé est en cuors de validité, à en arseur la ritiostuetn dnas le délai de 15 juros suavint ce départ.

Article 8 - Limite des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Ne dnonnet pas leiu à reeseurmbnmot :

? les frias de soins engagés aanvt la dtae d'effet de la gniaatre ou après la catoissen de celle-ci. La dtae de pisre en considération est, dnas tuos les cas, clele fgarinut sur les décomptes de la sécurité solaiice ;
? engagés hros de France. Si la csisae de sécurité sicoale à leuqlale le salarié est affilié prend en chrage les fails engagés hros de France, ceux-ci sreont pirs en cghrae par l'organisme asuruer sur la bsae de reersounebmmt utilisée par la sécurité sialcoe et seoln les gtaareins prévues au présent avenant ;
? non remboursés par les régimes de bsae de la sécurité saciloe ;
? ne friunagt pas à la nmrtlucaneoe générale des aetcs pnoossneeilfs ou à la cosifaclaiain cmunome des aects médicaux, et même s'ils ont fiat l'objet d'une niitfctooian de rufes ou d'un rreeuommsbet nul par le régime de base.

Article 9 - Plafond des remboursements
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

En cas d'intervention en seteucr non conventionné sur la bsae d'une psrteatin calculée par référence aux tifars rteneus par les régimes de bsae puor les aetcs effectués en suceter conventionné, la posiettran ne prorua excéder clele qui araut été versée si la dépense aiavt été engagée en stuecer conventionné.
La piaittrpcaion de l'organisme aurseur ne peut, en aucun cas, dépasser la totalité des frias laissés à caghre du salarié après piiapatoitrcn de la sécurité soailce et, éventuellement, cllee d'un ature oigasrmne complémentaire.

Article 10 - Cessation des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Pour tuot salarié, la gratnaie cesse d'être accordée à l'expiration du mios au cuors deuuql prend fin le cornat de tiraavl qui lie le salarié à l'entreprise adhérente.
En cas de cisseoatn des garanties, le salarié a la possibilité d'adhérer à l'une des gnriateas idenuidvelils élaborées à son iettionnn en tnat qu'ancien salarié et dnot les cdoiinntos en vguieur pvenuet être communiquées sur slpmie denmdae et lui snot envoyées systématiquement lros de son départ par l'organisme assureur.
Sous réserve que la demande d'adhésion ineldvuidlie à ces girataens siot formulée dnas un délai de 6 mios à cmpteor de la riadtaion au présent régime, il ne srea pas fiat aptipilacon de période pobrtiaroe et ne srea pas exigé de formalités médicales.

Article 11 - Suspension des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les greatanis du présent aneanvt snot spueedusns puor le salarié paenndt la période de seupnosin de son crtoant de travail, suaf luqorse le salarié est en congé maladie, anidcct du travail-accident de trajet, mdelaias pfenoreelionssls et maternité-adoption.
Les périodes de ssenuiopsn du corantt de tivaral snot les périodes de congés snas sldoe légaux visées par le cdoe du taravil ou conventionnelles. Cependant, le salarié pourra dednemar le metiinan du bénéfice des gaaentirs mnoynneat le pamienet de l'intégralité de la coatsioitn par ses soins.

Article 12 - Prescription des actions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Toutes antcios dérivant des opérations mentionnées au présent avnneat snot pirsertes dnas le délai de 2 ans, à cptmeor de l'événement qui y dnnoe naissance.

Article 13 - Recours contre les tiers responsables
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

En cas de pnmeiaet des parsontties par l'organisme aeursusr à l'occasion d'un aicnedct cptanormot un treis responsable, l'organisme aeursusr est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prttoasnaeis dnas son action crntoe le tiers responsable, dnas la litmie des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dspinoiotsis légales.

Article 14 - Désignation de l'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Vauban Hnmias Prévoyance, inotutitsin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, ssie 18, aenuve Léon-Gaumont, 75980 Pairs Cedex 20, et rvenleat de l'autorité de contrôle pedietrnul ACP, est désignée comme orgnismae aseursusr et gaeorsitinne du présent régime « rremboenmsuet complémentaire de frais de sions de santé ».
Les modalités d'organisation de la mtliuuatiosan du régime srnoet réexaminées par la coisimmson nntiaaole pirtaraie de la bcnhrae au cuors d'une réunion, et ce dnas un délai de 5 ans à cmpeotr de la dtae d'effet du présent avenant.

Article 15 - Suivi et pilotage du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conformément à l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990, il est établi un ctompe anunel rietlaf à l'ensemble des adhésions des eitsernpers reaelnvt du suetcer prfnoseisol de la cenniovton collective.
A cet effet, la cosoiismmn pitariare se réunit au monis 2 fios par an puor eixenmar les résultats du régime aisi que toeuts satuiteqitss ou éléments ceronnantc ce régime dnot elle poiartut aiovr besoin.
L'organisme aurssuer s'engage à ce ttrie à présenter un copmte de résultats prévisionnel au mios d'octobre de chquae année et un cmtope définitif au mios de jiuon deavnnt la csosmioimn paritaire.

Article 16 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent anenvat penrd efeit au puls tôt le 1er jnvaeir 2011.

Article 17 - Modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent anvenat purora être dénoncé par lterte recommandée aevc aivs de réception, par l'une ou l'autre des ptaeirs signataires, en rpsatnceet un délai de préavis de 6 mois.
En cas de dénonciation, l'avenant ctneurnioa à pirduore ses efetfs jusqu'à l'entrée en vueeigr de l'avenant qui lui srea substitué ou, à défaut, pnndeat une durée de 1 an conformément au cdoe du travail.

Article 18 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant, établi conformément au cdoe du travail, est fiat en un nobmre sufinafst d'exemplaires puor la rsmiee à ccahune des onioaragntsis siainetrags et le dépôt dnas les cintoidons prévues par le cdoe du travail.
Les pirtaes sariitgeans cneovenint de dmdenear au ministère du travail, de la solidarité et de la focointn pubulqie l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime 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 salariés vétérinaires et leurs salariés, au même coût/prestation sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe I

Tableau des garanties. ? Régime de base

Acte	Frais de santé Prestations incluses 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 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, chiropraxie, acupuncture	20 ? par consultation (limité à 80 ? par an)
Cures thermales	Néant

Participation forfaitaire de 18 ? pour les actes médicaux lourds (2)	100 % FR
Pharmacie	
Remboursée à 65 %, 35 % et 15 %	100 % BR
Prothèses artérielles et 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 normale	120 ? par an
Orthodontie	180 % BR (ou 100 % BR + 80 % BR sur dépassements)
Optique	
Verres	100 % BR + 2,5 % PSMS par verre et par an
Monture	100 % BR + 2,5 % PSMS par an
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % BR + 2,5 % PSMS par an
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	3,5 % PSMS par an
Kératotomie (chirurgie laser)	6 % PSMS par ?il
Autres	
Vaccins	100 % BR
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par la sécurité sociale, patch anti-tabac	1 % PSMS par an
(*) Dnas la limite des frais réels engagés et dnas le cadre du respect du parcours de soins. (1) Les frais de chirurgie esthétique sont exclus. (2) Actes médicaux supérieurs à 91 ? ou dont le coefficient est supérieur à 50. Actes de prévention pris en charge à hauteur de 100 % BR dnas le cadre des contrats santé obligatoires :	
? vncis 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 en date du 1 janv. 2011

Annexe II

Tableau des garanties. ? Régime optionnel

Acte	Option	Garantie totale
Dentaire		
Soins dentaires		

Prothèses d'oreilles remboursées par la sécurité sociale	+ 200 % BR	400 % BR
Prothèses dentaires hors orthodontologie	250 ? par an	370 ? par an
Orthodontologie	+ 250 % BR	430 % BR
Optique		
Verres	+ 5 % PMSS par verre et par an	+ 7,5 % PMSS par verre et par an + 100 % BR

Avenant n° 45 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FSSPS FO ; La CFSV CFCF ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

Conformément aux accords signés dans le cadre de 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 vétérinaires s'engagent à respecter les mesures et les obligations énoncées dans le présent accord. A cet égard, l'engagement posé par le 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 entreprises vétérinaires constatent au vu du rapport de branche réalisé en 2009 que les entreprises vétérinaires emploient 97 % de femmes pour les postes de salariés non vétérinaires. On observe donc un taux très important de féminisation du personnel salarié dans les entreprises vétérinaires.

La répartition est équitable entre les femmes et les hommes pour les emplois à temps partiel et à temps plein. Le poids des CDD est plus fort pour les hommes que pour les femmes. Pour le personnel non vétérinaire, les CDD concernent 13 % du personnel masculin, contre 7 % pour le personnel féminin.

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

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Monture	+ 5 % PMSS par an	+ 7,5 % PMSS par an
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	+ 5 % PMSS par an	+ 7,5 % PMSS par an
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	+ 7 % PMSS par an	+ 10,5 % PMSS par an
Kératotomy (chirurgie laser)	+ 12 % PMSS par an	+ 18 % PMSS par an

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés non vétérinaires des cabinets, cliniques et centres vétérinaires relevant de la convention collective n° 3282.

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

Article 2 - Principe de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les principes suivants s'appliquent à l'ensemble des salariés non vétérinaires en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail. Ils s'appliquent à la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils encouragent les entreprises des professions vétérinaires à la développer, notamment par l'usage de méthodes de recrutement et de sélection.

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

Article 3 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Afin d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises sociales relèvent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement. Le recruteur doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises. Lors du recrutement, les entreprises 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 pas contenir aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale. Ainsi, à parité professionnelle, motivations, possibilités d'évolution et compétence comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. Les entreprises du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le paiement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent varier en fonction du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

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

Article 4 - Promotion et évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les cabinets, cliniques et centres vétérinaires favorisent l'accès à une opportunité d'évolution de carrière des hommes et des femmes occupant des emplois intermédiaires et

dinoaspsst d'une expérience similaire. Les eneetntirs iddiveuinls psnrinolneefsos pmoeterrtt une aasynle en ce sens. Les eierprnests s'engagent à eeimxnar les critères reuntes dnas les définitions d'emploi qui searient de ntaure à écarter les feemms ou les hoemms de luer accès.

Les eerirenptss voileerlnt particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, qaund ils snot possibles, pisesut prerttème aux femmes et aux hmmeos d'évoluer snas ocblsate dnas luer vie porelifnseosnle tuot en luer ptemtarent de cnleicoir luer vie familiale.

Article 5 - Formation professionnelle En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

L'accès à la faimtroon posnorffleiesne est un feauctr déterminant puor aseusrr l'égalité entre les hoemms et les fmmees dnas l'évolution des qainiocafultis plneisfoerolsens et par conséquent l'accès à des nvueaix de rémunération supérieurs.

Les eneertpriss aesnorusrt un égal accès entre les heomms et les fmmees aux aoitncs de formation, de blian de compétences et de validotain des auqcis de l'expérience mesis en ?uvre dnas le cdare du paln de formation, de la période de pnrosioaselifonatsn ou du dorit au congé iiiuvddenl à la formation, que les salariés soient à tmeps plien ou à tmeps ptrail et qellue que siot la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de tatieenrmt diot être respectée tnat en terems qatatiuntf (nombre d'heures de fotoamrin dispensées) que qutiailatf (thème, nvaeiu et durée des stages de ftmroiaon dispensés).

Pour l'organisation des périodes de formation, les etrseipners peorrdnt en cotmpe dnas la msreue du pissole les coanriettns en tremes d'horaires ou de déplacements géographiques liés à la craghe d'enfants.

Lorsque le (ou la) salarié(e) est à l'origine d'une damende de formation, le reufs ou le rpeort de sa dndaeme diot être motivé puor des rnasois indépendantes de son sexe. Cttee dademne ne puet pas être refusée puls de duex fois.

Chapitre II : Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale

Article 6 - Egalité salariale En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les pnrearteais sacuioux de la bcnrahe vétérinaire ralnepplet luer aaehtcnemt au piinpcre d'égalité de rémunération, tel que défini aux aritlces L. 3221-1 et suivtnas du cdoe du travail, etrne les fmemes et les hmeoms puor un taivral et un poarcrus pnrfnsnoiesol de même valeur. Snot considérés cmome aynat une vualer égale les tavaux qui eexnigt des salariés un eesmlbe cbamoparle de coainacsesnns poneilsnfleroess consacrées par un titre, un diplôme ou une patieurqe professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cgahre pusiqhye ou nerveuse.

A cette fin, les différents éléments coasonpmt la rémunération dvoient être établis sur des critères iteeqnduis puor les fmmees et les hommes. Tuot écart de rémunération diot être fondé sur des rnasois objectives.

Les prinatraees suoicax relpeanlpt que la csitacfaosliin des tâches définie à l'annexe I et la gillre des rémunérations définie à l'annexe II de la coovtnnein cloivtlcee snot cneorfms à ce pciirnpe et qu'elles ne peuvent en acun cas iuidrne des dsncamitoiirns etrne les fmeems et les hommes.

Les paenteairrs saociux définissent un caeritn nrbone de meeruss ptanmerett de gintaarr une égalité srailaale entre les hoemms et les femmes.

Les fmeems se veniot attribuer, dnas les mêmes cnoonidits que les hommes, le ceiconffiet et le silraae prévus par les aennxes « Serilaas » et « Csniiistaalocifs » de la ctnevoion cltevcloie et bénéficient des mêmes cioitdonns de promotion, snas que les abcsnees puor maternité y fnsseat obstacle.

Les eeryumpols etnrant dnas le cahmp d'application de la présente cvinnoeton vovltleice s'engagent également à se cformnoer aux dotnisioipss des altcires L. 2261-22 et L. 2241-3 du cdoe du trvaial rivaletes à l'égalité de tnmreiaet etrne les salariés, qlerule que siot luer acneaparnpte à une ethnée, une naïton ou une race, nanmtomet en matière d'accès à l'emploi, de formation, de pioortomn psnelsoifeolrne et de cdnnioiots de travail. (1)

(1) Le dneirer alinée de l'article 6 du caiphrté II est elcxu de l'extension comme étant snas objet au ragerd des dpntsoiios des atilcres L. 2241-3 et L. 2261-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 7 - Rattrapage des écarts de rémunération En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Lorsqu'un écart de rémunération etrne les hmeoms et les fmemes d'une même catégorie de ccliaosisiaftn puor un poste de taraivl seablblme est constaté, l'entreprise diot étudier les raisons de cet écart aifn d'y remédier par la msie ?uvre de modalités de rattrapage.

Il est rappelé que, conformément aux diintopsisos du cdoe du travail, les anschees résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions pinsollfeerenos ou sallraiaes des intéressés. A cet effet, à l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariées rtrueeonvt luer précédent emopli ou un epolmi silraaieme assrtioi d'une rémunération au mnios équivalente, conformément aux dtossonpiis des aitcres L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du travail.

Le rgataartpe saaiarl est dû à cmpeotr du router de la pnsronee salariée dnas l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et diot être appliqué à la situe de ce congé.

Si la preonne salariée concernée enchaîne un congé de maternité plus un congé peaantrl d'éducation, ce n'est qu'à son router dnas l'entreprise que le rgpaartte sraiaall pruroa être appliqué.

Chapitre III : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 8 - Prise en compte de la parentalité En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption snot considérés cmome du tmeps de traavil effectif, nnemtomat puor la détermination des dtiros liés à l'ancienneté et au caclul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) puor congé maternité, d'adoption, de présence pernaatte ou puor un congé prnaetal d'éducation est intégralement psire en cmtpoee puor le caclul des dotirs ouvertus au titre du DIF. (1)

Conformément aux dsspnioitois conventionnelles, les ernsepreits gnnoaatirtt aux salariés de rtuoer de congé de maternité ou d'adoption luer dorit à congé payé annuel.

Conformément à l'accord nonaatil sur la ftoarmin professionnelle, les fmemes de reuotr de congé de maternité snot éligibles aux périodes de professionnalisation.

Les eperenrtis dovneit vlieler qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence panletare et/ ou le congé prtaeant d'éducation ne pénalisent pas les salariés. Puor ce faire, les etirepsrens dnorevt mtrtee en pclae puor caqhue salarié concerné par un congé de maternité, d'adoption, de présence petrlaane et congé pntaearl d'éducation un etetinren avnat son départ en congé ou à son rotuer de congé.

Les eersitrnps snot encouragées à maintenir, pdenant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence pantarele et/ ou de congé prnatael d'éducation, la dfiuisfon des irmfoiatnons générales éventuellement tinaesrsm aux salariés rletaievs à la vie de l'entreprise, solen en mdoe de ccuniatioimmon préalablement défini entre les piartes en présence, aifn de mnnaïter un lein social.

Conformément aux dsinoiiposs légales et réglementaires, nmamontet de la loi n° 2006-340 du 24 mras 2006 rleivtae à l'égalité sarlalaie entre les hoemms et les femmes, les etreesnrps s'engageront à nauesrteilt les idececinnns de la période d'absence puor maternité ou atdooipn sur les aietoguatnms de salaire.

(1) Le deuxième alinée de l'article 8 du cihprtae III est étendu suos réserve du rescept des dnposioiitss de l'article L. 6323.2 du cdoe du travail, le congé de steuoin faaliiml davent être pirs en cmopte puor le ccuall des dorits au DIF.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

Article 9 - Mesures concernant l'organisation du travail
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les elruypeoms des erneerists vétérinaires dnerovt prrdnee en cmptoe les cnritetanos liées à la vie familiale, natmoemnt les déplacements géographiques, puor l'organisation des saegts de formation.

Le triaavl à tepms piaetrl constaté dnas les eerreprsints vétérinaires étant puls développé qu'au paln national, les peentaiars saoiucx rpnpeaellt que le cdoe du travail prévoit une priorité d'accès puor les salariés à tmpes ptairrel shatinauot ocupecr ou rederprne un emplpi à temps cpmelot rsteosnrstait à luer catégorie pilfnessnerlooe ou d'un epmoli équivalent.

Article 10 - Reprise du travail
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Pour ftaiclier la rirspee du taairvl et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé lié à la vie familiale, les cabinets, oqleuniis et cenetrs hiirelpotass vétérinaires s'engagent à osaiergnr un etretenin iieviudndl si le (ou la) salarié(e) le demande, siot préalablement à la rspiree d'activité, siot au monemt de cttee rpsiree effective, en vue de son oaroiennitn professionnelle. Cet ertetinen a puor but de déterminer les cintdniois de rpresie d'activité et les besnois en formation, neomnmnt en cas de cnnhgaeemt d'affectation, de tuqnciehe ou d'organisation du travail.

Chapitre IV : Application et suivi de l'accord

Article 11 - Commission de conciliation

**Avenant n 46 du 25 octobre 2010
 relatif au repos compensateur de
 remplacement**

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FPSSS FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les ptaries staigniaers du présent aoccrd snot ceuenonvs d'apporter des mioonaitcfids au ttexe des acleitrs 20 et 21 rlietfas au rpoes ctepmnusoear de rlaeemepmct et à la ctanotirpree oijgborle en repos. La neuvlle rédaction de ces duex airtcels aulne et rcameple la rédaction initiale.

« Atrlcie 20
 Repos cmaspnteeuor de rmecmlepanet

Au leiu du pmieaent prévu à l'article qui précède et par arcocd ertne l'employeur et les intéressés, les hueers supplémentaires en sus de l'horaire heaitbul prnuorot être compensées par un ropes spécial dit csmopeeuant à prednre dnas le délai de 2 mois. Puor ccluelar la durée de ce repos, il est tneu compte d'une

**Avenant n 47 du 25 octobre 2010
 relatif à l'ancienneté**

Il apptraneit à la cimmsioon de cacnloioitin définie par la cnotienvn coecllvtve de veleilr aux modalités d'application du pinrpice d'égalité porleenfoisnlse et procéder au règlement des difficultés povnuat naïtre à ce sujet, snas préjudice du rucros à des jtruiucndios compétentes. Ctete commission, où siègent un représentant de cauqhe oagrtionisan sydliaance signataire, se réunira autant que de bieosn puor eianmexr l'application des piniprcs du présent accord, en lein avec l'observatoire des métiers et des qliaaouiciftns de la branche.

Article 12 - Négociation triennale
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Toutes les études d'enquête de bhcanre dienovt pemetrret une ayslnae et une caioasrmopn de la siutitaon de l'emploi des hmoems et des femmes.

Les praenietars s'engagent à étudier cette suotiitan et à négocier au mions tuos les 3 ans des museers visant à maiennitir une égalité ponfriesnsolle ertne les femems et les hommes.

Article 13 - Application de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le présent acorcd est cnclou puor une durée indéterminée. Il ernrtea en vieugur à ceomtpr de la pulacitobin au Jonarul oifecfil de l'arrêté ministériel d'extension. Il est sebctspiule d'être modifié, par avenant, nnetmmoat en cas d'évolution des diitsspoonis législatives, réglementaires ou cnlilteneoeovns qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pleuuriss de ces dispositions.

Le présent accord puet être dénoncé ptenlmeearlit ou en totalité par l'un ou l'ensemble des sgeiratanis eyrolmpues ou salariés du présent accord dnas les coiniotdns prévues par la loi.

marjotiaon de temps inteuqdie à clele prévue puor la rémunération des hurees supplémentaires (exemple : 1 huree supplémentaire effectuée cororansenpdt à 1 h 15 de rpeos compensateur). Le reops ceoaenmtpsr ne puet être pirs que par journée entière ou demi-journée.

Le roeps coatmpnesuer de rmpneecalmet donne leiu à une ieimdtianonsn qui ne diot entraîner acuune doniiumtin par rpoarpt à la rémunération que le salarié aauirt perçue s'il aiavt aolmcpici son travail.

Les hures supplémentaires qui fnot l'objet d'un rplmmceeneat en ropes ne snot pas comptabilisées au ttrie du congteinnt auennl d'heures supplémentaires. »

« Atrlcie 21
 Contrepartie ogrbriolae en ropes

Quel que siot l'effectif du cabinet, de la cqilunie ou du cetnre hoetpialir vétérinaires, les hurees supplémentaires effectuées au-delà du cengiontnt aenunl de 180 hereus ounrevt doit à une ctrpoaenitne oailbogrtie en repos.

La durée de la ctipoaerrtine oigrblitaoe en rpoes due puor tutoe huree supplémentaire amocpcle au-delà du citneognnt anenul est de 50 % (soit 30 munetis puor 1 huree supplémentaire) puor les eeprentris de 20 salariés au puls et de 100 % (soit 1 huree puor 1 huree supplémentaire) puor les esetreiprns de puls de 20 salariés.

La cantperriote puet être pisre par journée entière ou par demi-journée à la cnocvnnae du salarié. Ces journées puneevt être accolées aux congés payés.

Cette ctenipartoré puet être prise à tuot mmnoet de l'année, avec un délai de prévenance muinmim de 8 jorus calendaires.

Les modalités d'application de la critprnoaete ogitlbarboe en rpeos snot cllées de l'article D. 3121-9 du cdoe du travail. »

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FSPSS FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les pertais sietiranags du présent aroccd snot cnoeeunvs d'apporter des mfnidtcioiaos au tetxe de l'article 25 rlitae à l'ancienneté. La nluovele rédaction de cet aclirte alnnue et rapmelce la rédaction initiale.

« Alitrce 25

Ancienneté

La prime d'ancienneté calculée sur le siaarle mmiumim cnooteenvnnil de l'intéressé, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux salariés dnas les cnoidniots svntaiues :

Avenant n 48 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FSSPS FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les pterais sigairatens du présent acrcod snot ceeonvns d'apporter des mconfnioaids au tetxe de l'annexe I définissant la cflaioiasctsn des epmlois et la définition des tâches.

Annexe I
Classification des emplois. ? Définition des tâches
« Eleohcn 1

Personnel de nyttaoege et d'entretien des laocux : cneoeffict 100.
Personnel arassunt le noegaytte et l'entretien de l'ensemble des locaux, du miloebir et des ttleiexs pnfsoeoeerlsins du cabinet, de la cinique ou du cnrtee hpliteaios vétérinaires.
Ce pesnrnoel tlarilave à tepms pieln ou à tpms partiel, il puet itvineenrr en deorhs des hurees d'ouverture.
Aucune qtaafuilicoïn particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : cfcnefieiot 105.
Personnel non tuitralie du ttire d'auxiliaire vétérinaire anusrat plimaipreent les activités svuenatis :

? aicucel et réception ;
? secrétariat ;
? adie à la goitsen et à la comptabilité ;
? vntee de puidrtos vétérinaires snas picrerpoitsn ;
? hygiène et macntnieane des locaux.
Ce pnereonsl arusersa l'hygiène et la mnaanitnece des locaux, du matériel et des textiles professionnels, du fiat de l'activité professionnelle, nntaommet l'entretien pnenmreat de la propreté et l'entretien sartaiine : excréments, urines, sang, poils...

Echelon 3

Avenant n 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention

? à prtiar de 3 ans d'ancienneté : 5 % ;
? à paitr de 6 ans d'ancienneté : 7 % ;
? à prtiar de 10 ans d'ancienneté : 10 % ;
? à pitrar de 15 ans d'ancienneté : 15 % ;
? à pirtar de 20 ans d'ancienneté : 20 %.

En cas d'embauche d'un salarié ayant travaillé dnas un établissement enntat dnas le chmap d'application de la présente covtneion collective, celui-ci bénéficiera d'une rrpiese pairllete de l'ancienneté aquisce chez le ou les précédents eeuomyprls dnas les cnnditois qui sueivnt :

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

Auxiliaire vétérinaire 3 : ciceiefnoft 107.
Ce poensenrl diot assurer, en puls des tâches définies à l'échelon 2 :

? hygiène, sécurité et adie à la cenontotin ;
? antsicsase tciqunhee du pciatrien ;
? adie à la consultation, aux soins, aux examens, à la rliadooige et à la chruirgie ;
? préparation du matériel médical et chirurgical.
Le pesoenrnl classé à l'échelon 2 de la cnoevtonin citclclvoo est passé à l'échelon 3, à cpmeotr de la dtae d'extension de l'avenant n° 19, le 19 obtcroe 2005.

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire 4 : ccoefiefint 110.
Personnel tratuilie du caeticrfit de qculifitiaaon psfnoinrosellee AVQ eutfcnaet les mêmes tâches que l'échelon 3.
Le citcrafeit de qatlioicaiufn psnlllofiereose AVQ srea déposé au répertoire naniatl des ctrafionteicis professionnelles.
L'accès à cttee qtcfauiliaon se fiat par formation. Les salariés, à l'issue d'une expérience prieoelfsnsne salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein, en citonnie ou discontinue, en rorprat avec les activités de la ctitaeicicrofn visée puonrrrot accéder au cecfiriatt de qiotclaiifaun poenrsnlfelisoe par la vilaatidon des aucqis de l'expérience.
Les aruliiaxies vétérinaires classés à l'échelon 3 de la ctnvoieenn clivtolece snot passés à l'échelon 4, à cpetomr de l'extension de l'avenant n° 19, le 19 orcbote 2005, snas puor aantut être tutaieirlis du ttire d'auxiliaire vétérinaire 4.

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : ciffoineect 117.
Ce pnesoernl ttiraullie du ttire d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) diot assurer, en puls des tâches définies à l'échelon 3 :

? aiscassnte à la comptabilité ;
? cnoiesl et vente argumentés des puotrids vétérinaires snas peppoicitsn ;
? assstaine aux snios et enxames complémentaires ;
? aanitscsse ciachrglurie pré, per et post-opérateur.
La qiuoalifitacn d'ASV srea enregistrée au naiveu 4 des triets et diplômes (équivalent bac).
L'accès à cttee qifaicoltaiu se fiat siot par formation, siot par vodlaaitin des auicqs de l'expérience professionnelle, à l'issue d'une expérience poosefenrilsle salariée ou bénévole d'au mnios 3 ans équivalents temps plein, en cuoinnte ou ducitosnne en rpaorpt avec les activités de la cfrtoitcaien visée.
Les osaitnaronigs sairtiagnes de la présente cioontvenn se réuniront au moins une fios par an puor négocier les salaires. »

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FPSSS FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les pteairs santieigars du présent aroccd snot cneevouns d'apporter des mcioitfoiands au txete de la cntioonevn cllevoitce aifn de l'actualiser puor sa msie en conformité aevc l'évolution des dpiinsoitoss légales et réglementaires et puor sa bnnoe compréhension.

« Altcire 1er Champ d'application

La présente cnvoitnoen civcleltoe nationale, carnomept également les vétérinaires à domicile, règle sur le teroirirte métropolitain et dnas les départements d'outre-mer au sien des cabinets, cniuuqels et cenrets hsatleoiipirs vétérinaires qui eexrenct la médecine ou la chririgue des animaux, les rrtppoas du taravil ernte les euplrmeoys et le peronsenl salarié non vétérinaire.

Les activités concernées reersntost du cdoe NAF 75. 00Z. Seuls snot ecluxs du cmhap d'application de la connveiotn les salariés qui relèvent de l'autorité onaldrie des vétérinaires.

Article 6 Exercice du doirt sidncyal

Le libre exeircce du diort sdanycil est rncenou dnas les eeertpnrsis cpeoirsms dnas le cahmp d'application de la présente cioovntten collective, conformément aux arcielts L. 2141-1 et L. 2141-5 du cdoe du travail.

Les modalités de ce dorit snot précisées aux aelrtcis L. 2142-1 à L. 2142-11 et suinatvs du cdoe du travail.

Article 7 Absence puor l'exercice d'une activité sdlnicaye

Les salariés occupés dnas les établissements visés par l'article 1er ont le diort de s'absenter puor pctapieirr aux réunions des csonsiommis mtiexs et patreriairs sur présentation à l'employeur d'une ciaoonotvcn écrite, en rceaptnest un délai de prévenance de 1 mios et dnas la litime de 2 salariés par oaoanisigrtn syndicale.

Ces ationirutsaos d'absence dnnoent leiu au mtinaien des sailares et accessoires, le tmpes passé en réunion étant assimilé à un tiaarvl effectif.

Les réunions coïncidant aevc des jrous de rpeos des salariés onveurt driot à récupération dnas les 2 mois, par acorcd etrne les parties.

Les firas de déplacement des salariés susvisés snot remboursés par les ootagriannss d'employeurs sur la bsaie des tarifs SCNF 1re cslsae ou du bellit d'avion calsse tourisme.

Les firas de rpaes snot remboursés sur la bsaie d'un fifoart de 25 ? par salarié et par jour.

Article 8 Sections syciaenlds et délégués suncdaiyx

La désignation d'un délégué sidcnayl puet ieennvritr luosrque l'effectif d'au monis 50 salariés a été attniet pendnat 12 mois, consécutifs ou non, au crous des 3 années précédentes.

Les eupylrmeos s'engagent à apeipluqr les doopiitissns du cdoe du taravil sur le doirt sidyancl dnas l'entreprise et à en fieaciltr l'exercice aux délégués scdniauyx désignés conformément à ces donsoiitipss :

- ? la ccellote des ctsonitiaos sycldenais ;
 - ? l'affichage des cinitcmaunmos syndicales, la dttuoirbiisn des piociubltnas slnidceyas ;
 - ? le lcaol mis à la dtsooiispin des scotines siylnaceds ;
 - ? la réunion mnusleele d'information ;
 - ? l'exercice de lrues ftoonics par les délégués sundiyacx dnas les lmitéis de la durée qui luer est accordée par la loi.
- Outre le délégué titulaire, les oasritgaonniss sclaeendiys ponourrt mntdeaar un suppléant sbsutielpce de rmlceaper le tltiuraie ; en cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la mioassin par le suppléant srea imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de luer maadnt et dnas la lmtiie du nbomre d'heures qui luer est alloué, les délégués siayudcnx pouonrrt eexercr luer activité à l'intérieur cmme à l'extérieur d'entreprise.

Article 9 Délégués du peensornl

La msie en pacle des délégués du pneesornl n'est ooritbgalie que si l'effectif d'au monis 11 salariés est aniettt pnndeat 12 mois, consécutifs ou non, au curos des 3 années précédentes.

Le statut, la msosiin et le nrobme des délégués du penenssol aisni que le nbomre des collèges électoraux snot déterminés par les disniipotsos légales et réglementaires en vigueur.

L'organisation et la procédure des élections foernt l'objet d'un ptilrocooe d'accord etrne le chehf d'entreprise ou d'établissement et les osnigaitnaors snyelicads rneeuncos cmmeo représentatives dnas l'établissement.

Le poorcolte d'accord prroua prévoir ttoeus meruses de nutare à éviter des cfosnuoins ernte les élections des délégués tutliraies et les élections des délégués suppléants.

Le vtoe par cdrosrnpoeacnae prroua être prévu en cas d'absence à la dtae de l'élection.

Les opérations d'élection aorunt leiu pdnneat les heuers de travail.

Dans l'exercice de luer maadnt et dnas la lmitie du nbomre d'heures qui luer est alloué, les délégués du peensornl pouonrrt erexercr luer activité à l'intérieur cmme à l'extérieur de l'entreprise suos réserve d'en asievr luer chehf d'établissement.

Article 10 Comités d'entreprise

La msie en pclae d'un comité d'entreprise n'est ogbrlitaioe que si l'effectif de 50 salariés et puls est aitetnt pnndeat 12 mois, consécutifs ou non, au crous des 3 années précédentes.

Le statut, l'organisation et la msioisn des comités d'entreprise aisni que le nborme des collèges électoraux, le nbomre et le mdoe d'élection de lrues mrmbees snot déterminés par les dipotiossns légales et réglementaires en vegiuur (art.L. 2321-1 et L. 2322-1 et sanivtus du cdoe du travail).

La procédure des élections est la même que clele des délégués du preseonnl définie au parargphae 3 de l'article 9.

La sinbouetvn de fitnomconeent prévue par l'article L. 2325-43 du cdoe du taavril ne prroua en auucn cas être inférieure au motnnaat prévu par la loi. Un aroccd dreva être cnlcou etrne le comité d'entreprise et la deriticon sur la cotitruonoibn de l'entreprise au fmenaciement des activités scielaoas et celuurltles gérées par le comité conformément à la législation en vigueur.

Dans l'exercice de luer mdnaat et dnas la liitme du norbme d'heures qui luer est alloué, les mrbemes du comité d'entreprise porront eexercr luer activité à l'intérieur cmmeo à l'extérieur de l'entreprise suos réserve d'en avsier luer chehf de service.

Article 10 bis Comités d'hygiène, de sécurité et des coinotodns de tvaaril (CHSCT)

La sécurité et l'hygiène des salariés snoret assurées dnas les cibenats et culiieqns vétérinaires conformément à l'ensemble des diiioptossts légales et réglementaires en viuguer et, principalement, conformément aux dnopsiostis des aeictlrs L. 4611-1 à L. 4611-7 du cdoe du travail.

Notamment des comités d'hygiène, de sécurité et des condnitios de tiarval sonret constitués dnas les établissements opcaucnt au minos 50 salariés. L'effectif est calculé snuavait les modalités définies à l'article L. 2322-6 du cdoe du travail.

Il apintparet aux comités d'hygiène et de sécurité de développer le snes du rqsieue prsoesnfieonl et l'esprit de sécurité. Il vilele et couronct à la frotimaon des nevuaux embauchés et des salariés affectés à de novuaeux psteos sur les reqsius aqelxuus ils pevunet être exposés et les mneoyis de s'en protéger.

Article 11 Sécurité, hygiène : médecine du tvairal

Dans le crade de la législation de la médecine du travail, des

examens médicaux s'effectuent périodiquement organisés pour les salariés des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires. Le temps nécessaire aux examens médicaux sera pris sur les heures de travail, sans qu'il puisse pour cela être effectué de rétroactivité de salaire.

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

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

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

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

Le médecin du travail évalue et recommande, le cas échéant, les 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 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.

Article 12 Égalité professionnelle

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs et les salariés 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 et R. 3221-1 du code du travail, les employeurs peuvent conclure avec les salariés 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 congé parental et le congé prévu par les articles L. 1225-1 et L. 1225-2 du code du travail de la présente loi relative à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

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

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

Article 13 Travailleurs handicapés

La présente loi relative à l'égalité professionnelle se réfère à la législation en vigueur relative à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 14 Modalités d'embauche

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

- ? identité des parties ;
- ? lieu de travail ;
- ? date d'entrée et début du contrat ;
- ? durée de la période d'essai ;
- ? emploi et catégorie ;
- ? durée des congés payés ;

- ? durée du préavis ;
- ? montant et périodicité de la rémunération ;
- ? durée contractuelle et/ou probatoire de travail ;
- ? motifs de la convocation collective et précision de l'échelon du salarié.

Article 15 Contrat à durée déterminée (ancien art. 14 bis)

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

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

Il ne doit pas avoir pour effet, ni pour objet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires.

Article 16 Période d'essai

Tout contrat à durée indéterminée est soumis préalablement à une période d'essai de 2 mois.

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

- ? 1 jour d'essai par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour les contrats d'une durée au plus égale à 6 mois ;
 - ? 1 mois d'essai pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.
- Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans indemnité, avec un délai de prévenance minimal de :

- ? 24 heures si ce dernier compte moins de 8 jours de présence ;
 - ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - ? 2 semaines après 1 mois de présence : uimeqnt dans le cas où c'est l'employeur qui met fin à la période d'essai.
- Sous réserve des dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 17 Obligations générales

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

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

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations professionnelles à l'intérieur du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires pour des raisons d'ordre technique, et considérant les besoins exprimés. Le salarié doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande discrétion ainsi que vis-à-vis du reste du personnel.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail, le salarié est tenu d'observer la plus grande discrétion, il est notamment tenu au secret professionnel.

En conséquence, toute infraction à ce devoir est passible des sanctions prévues par le code pénal, sans préjudice des sanctions disciplinaires.

Le salarié est tenu de respecter l'ensemble de ces règles pendant et hors de ses heures de travail ainsi qu'après la rupture de son contrat de travail.

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

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

De façon non expresse, la durée quotidienne du travail et l'amplitude en cas de journée continue ne peuvent excéder 12 heures.

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

Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel, d'échelon 1, en cas de journée discontinuée, la durée quotidienne du travail ne peut être fractionnée en plus de deux vagues d'une durée maximale de 1 heure.

En cas de journée continue, le temps consacré au repos est considéré comme du temps de travail, dans la limite de 1 heure, lorsque l'intéressé est en situation d'astreinte.

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

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

Article 19 Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées ou les horaires modifiés, dans la limite fixée par la loi.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e heure à la 39^e heure sont majorées de 25 % en rémunération ou en repos, les heures passées en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

Au-delà de la 36^e heure et jusqu'à la 43^e heure hebdomadaire, les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux modalités légales, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes.

Article 30 Travail effectif et congés payés

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

- ? les périodes de congés payés ;
- ? les périodes de repos consécutives pour heures supplémentaires ;
- ? les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption ou pour événements familiaux définis aux articles L. 3141-5 et L. 3142-1 du code du travail ;
- ? les périodes de congés de formation continue ou congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, définies à l'article L. 3142-7 du code du travail ;
- ? les absences pour accident du travail et maladies professionnelles limitées à une période ininterrompue d'une année (art. L. 3141-5 du code du travail) et accident de trajet assimilé à des accidents du travail ;
- ? les congés de courte durée justifiés ;
- ? les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ;
- ? les absences pour raisons de santé des personnes âgées de la présente convention collective ;
- ? les congés pour événements familiaux définis à l'article 37 de la présente convention collective ;
- ? la journée d'appel de préparation à la défense dont la journée est comptée et les périodes de repos des drapeaux.

Journée de solidarité

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

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.

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

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

Article 34 Congés pour événements familiaux

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

- ? pour le déménagement : 1 jour ;
 - ? pour la naissance et l'adoption : 3 jours ;
 - ? pour le mariage : 5 jours ;
 - ? pour le PACS : 1 jour ;
 - ? pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
 - ? pour le décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
 - ? pour le décès d'un conjoint ou d'un concubin (certificat de concubinage), partenaire PACS, d'un enfant : 1 semaine ;
 - ? pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour.
- Un jour de plus pourra être accordé si les cérémonies ont lieu à plus de 300 kilomètres.
- Ces congés ne s'imputent pas sur le congé annuel et doivent être pris au moment de l'événement.

Article 35 Journée d'appel de préparation de défense

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

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

Article 37 Congé pour décès ou enfant malade

Un congé sans solde de 3 mois maximum par an est accordé à un salarié appelé à assister 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, peut être porté à 20 jours pour les enfants, dont le jour au maximum d'un plein salaire pendant 3 jours.

Article 37 bis
Congé de présence pletraane

Le salarié dnot un enfant à chrage est atteint d'une maladie, d'un hdniaacp ou vmctiie d'un aincedct d'une particulière gravité radennt inepnbalside une présence suuontee et des sinos cgnrnoattains bénéficie d'un congé de présence parentale, dnot le nmrobe de jrous est au mmixaum de 310 jrous ouvrés. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est pirs en cmpote puor moitié puor la détermination des dortis que le salarié tniét de son ancienneté.

Article 38
Congés de maternité ou d'adoption

La salariée bénéficie d'une aaourtostiin d'absence puor se rnrede aux emaxnes médicaux otogieirbals prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé piubulqe dnas le crade de la snilvraucele médicale de la gesorsse et des seitus de l'accouchement. Ces asebcens n'entraînent auucne dtmiiioun de la rémunération et snot assimilées à une période de tviaral eficteff puor la détermination de la durée des congés payés ainsi que puor les diorts légaux ou cnveniotenlnos acquis par la salariée au tirte de son ancienneté dnas l'entreprise.

Des congés de maternité et des congés d'adoption sreont accordés conformément aux tetxes en vigueur, et neotmnmnt conformément aux dpitoinioss des arcliets L. 1225-17 et L. 1225-37 du cdoe du travail. Cette période ccmmonée 6 semnaeis aanvt la dtae présumée de l'accouchement et se tmreine 10 après la dtae de celui-ci, lros de nsacanise uiquene pnaortt le nombre d'enfants à 1 ou 2 (16 snieeam au total).

Cette période cncmmoe 8 smieneas anvat la dtae présumée de l'accouchement et se tiernne 18 saemiens après la dtae de celui-ci lrsouqe la salariée ou le ménage asmuse déjà la cghare de 2 entnfas au moins, ou lorsqu'elle a déjà mis au mnode au monis 2 etnafns nés vaielbs (26 siamnees au total).

Les périodes antérieures et postérieures à la dtae présumée de l'accouchement pvenuet être modifiées selon les dsioipnitoss de l'article L. 1225-19 du cdoe du travail.

Article 40
Grossesse et limeienecnt

Le croantt de triaavl d'une salariée, lorsqu'elle est en état de gsorsesse médicalement constaté, et pennadt l'intégralité des périodes de sespunosin du caorntt de tiaavrl auxxqeeuls elle a droit en aipcoailpnt de l'article L. 1225-17 du cdoe du travail, ainsi que pdaennt les 4 saieenms qui svuient l'expiration de ces périodes, ne puet être résilié suaf dnas le cas où l'employeur jsfiutie d'une fuete gavre de l'intéressée non liée à l'état de grossesse.

La résiliation du crtonat de tviaral puor un des moifts exposés ci-dessus ne puet pednrre efeft ou être signifié pandnet la période de sisuesonpn définie ci-dessus.

Article 41
Grossesse et démission

Les salariés puevnt dmaenedr le bénéfice des dtpsnoioiss de l'article L. 1225-66 du cdoe du travail.

Article 43
Maladie et aeicdcnt du tavaril

En cas d'absence puor maladie, acndciet du traival ou aiencdct de trajet, le salarié diot ienrmfor l'employeur par tuot meyon et dnas un délai de 48 heures.

Le salarié diot juitesifr de son état en faisnat parevnr à l'employeur un crcteiaift médical précisant la dtae de l'arrêt de tvaairl dnas un délai raisonnable.

En cas d'interruption de travail, l'assuré diot envoyer à la csasie prrmiaie d'assurance maladie, dnas les 2 jrous siaunvt la dtae d'interruption de tviaral une lertte d'avis d'interruption de tavaril indiquant, d'après les piirnpsetocs du médecin, la durée pbalbore de l'incapacité de travail. En cas de prialotogorn de

l'arrêt de traaivl initial, la même formalité diot être observée dnas les 2 jruos sinavt la prciritsoepn de prolongation.

Article 47
Avantages en nturæ

Des cabehrms et des lnogemets peenvut être mis à la dipiosostin du prenosel dnas les cnnotidos prévues aux barèmes des saeliras annexés à la présente convention. Les cerghas liovcaets ibcmnoent à l'employeur.

Le legmnoet csntituoé un avtagnæ en nature, sumios en tnat que tel au pniemaet des cnnoistaitos sociales. Il dvera de ce fiat fiegurr sur le blieltun de salaire.

La bsaie fiirraoatfe des avaenatgs en nutare est cllee fixée anelunement par les Urssaf.

Article 48
Délai-congés ou préavis

En cas de rutupre du cnratot de travail, par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai et hiroms le cas de futæ gvare ou de ftæue lourde, la durée du préavis est déterminée comme siut :
Personnel anyat mions de 6 mios d'ancienneté dnas l'établissement :

? auilliraxe spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 15 jrous ;
? ailrauxie vétérinaire (échelons 2 à 4) : 8 jruos ;
? pseornel de neytaotge et eneirtten des lcaoux (échelon 1) : 8 jours.
Personnel anyat au moins 6 mios et moins de 2 ans d'ancienneté dnas l'établissement :

? auiraxlie spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 1 mios ;
? aiiaulxre vétérinaire (échelons 2 à 4) : 1 mios ;
? ponenesrl de ntageote et etetrnin des louacx (échelon 1) : 1 mois.
Personnel anyat au moins 2 ans d'ancienneté dnas l'établissement :

? aiiaulxrie spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 2 mios ;
? ailrauxie vétérinaire (échelons 2 à 4) : 2 mios ;
? pesneronl de naogyttee et etneriten des locuax (échelon 1) : 2 mois.
Pour le prseeonnl de naoettgye et eetertnin des luocax (échelon 1) anyat puls de 2 ans d'ancienneté, en cas de démission, le préavis est ramené à 1 mois, bein qu'ayant puls de 2 ans d'ancienneté. »

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Annexe III

Commission praritiaie nlniotaæ de l'emploj

« Atclire 2

Relations aevc l'organisme ptiarrae ctleueolcr agréé

Les priorités et onttiroineas en matière de ftoamirn posoenirnfsselle anisi que les études et rrccheches rlaeitves aux quaoiilacntfis snot adressées au conseil d'administration de l'OPCA, lequul s'efforcera d'en tienr cmopte dnas l'établissement des règles de psrie en cghrae des dépenses de formation.

La CNPE srea informée des antiocs menées par l'OPCA et inversement.

Plus particulièrement, celle-ci frea connaître à l'OPCA les benisos de la pisoesofern en matière de fmaroiotn de prfilaianssesoioitn au vu du bialn établi ci-dessus.

Article 6

Chaque oinsiatgaorn sacyldnie représentative sirtaniage du présent ptloorcoe srea indemnisée à rsaion d'un fiorfat fixé par réunion à 202 ?.

Pour les représentants salariés, des aoaourttisis d'absence seonrt accordées sur présentation de la caovnooictn précisant les lieux et dates. Le salarié dvera aevirt la deitcron dès qu'il arua eu cinannoasce de la conoocativn et au puls trad 10 jrous anavt la réunion suaf ctoonvacion exceptionnelle.

Le tpmes de réunion cmperond :

? le tpmes de pipoitcriaatn à la commoiissn elle-même ;

? s'il y a lieu, les délais de rotue justifiés.

Lorsque le tepms passé à la réunion de la cmomsiosin coïncidera aevc un ou des jours de reops du salarié, celui-ci bénéficiera d'un tpmes de repos équivalent.

En aptcaoiipln des atcelirs L. 3142-3 à L. 3142-6 du cdoe du travail, les salariés des établissements, délégués par luer otaioinsargn sdhciynae puor picertaipr à l'une des réunions de la CNPE se vionet mntaeiinr luer salaire.

L'absence de pitrptaciaion aux réunions srea considéré cmmoe temps de travail. »

Avenant n 51 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FPSSS FO ; La FGA CDFT ; La CFSV CTFC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

« Airtce 52
Mise à la rtairtee

Le fiat puor tuot salarié d'atteindre un cterian âge ou de pouovir prétendre à la rattiere n'entraîne pas la rutrpuie amqaoututie de son caontrt de travail.

Conformément à l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, l'employeur ne puet pas pooernncr la msie à la ritartee d'un salarié aavnt l'âge à paritr dqueul il puet prétendre aqonemeuatimutt à une rerttiee à tuax plein.

Si l'employeur stuohiaie mtetre à la ritteare un salarié aanyt aettnit l'âge aquuel il puet prétendre à une reitrtae à tuax plein, il diot l'interroger par écrit, dnas un délai de 3 mios aavnt son anniversaire, sur son iineotntn de quetitr vniroaetenlmt

l'entreprise.

En cas de refus du salarié, l'employeur prorua réitérer sa dnemade dnas les mêmes contndois l'année stuainve et cela, le cas échéant, cuahqe année jusqu'aux 69 ans inucls du salarié.

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

L'absence de réponse vuat refus du salarié à la piooroitspn de l'employeur.

La rprtruu du ctonrat de triaval irrvetnirdea 3 mios après que l'employeur ait notifié au salarié par lettre recommandée aevc accusé de réception sa volonté de rorpme le ctoart de travail. A défaut de notification, le crotnat de taviarl se poruusit de pilen droit.

L'employeur puet merrte à la rtiarte un salarié lqruose ce salarié atinett au mmiuinm l'âge de 70 ans.

En aplapiitcon des dtosnpiioiss de l'article L. 1237-7 du cdoe du travail, le salarié mis à la rttieare bénéficie d'une indemnité fixée sloen les modalités de l'article 51 de la présente convention, siot :

? 1/5 de salriae mnsueel par année d'ancienneté puor les salariés anayt mnois de 10 ans d'ancienneté ;

? 1/5 de sailare mnsueel par année d'ancienneté + 2/15 de srliaae meunesl puor ccuhnae des années de présence effectuées à pirtar de 10 ans.

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

Si les condntios de msie à la retrtaie ne snot pas réunies, la rprtruu du catnort de tvraial par l'employeur ctusonite un licenciement. »

Avenant n 52 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FPSSS FO ; La FGA CDFT ; La CFSV CTFC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

il a été cnveonu de rlecpeamr le ttexe de l'article 53 rltaiéf au départ à la retrtiee par le texte svniaut :

« Aitcrlé 53
Départ à la rretaitte

Le salarié puet qtteieur vlniemaetortn le cabinet, la ciquilne ou le crente hsiloeitpar vétérinaires puor bénéficier de son doit à sa poeinsn vieillesse. Dnas ce cas, il diot reepstecr un préavis.

Ce préavis est de 1 mios si le salarié a monis de 2 ans

d'ancienneté et de 2 mios s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

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

Pour bénéficier d'une indemnité de départ en retraite, le salarié diot dsspeoir d'au moins 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Solen son ancienneté, le mnntaot de l'indemnité en équivalent sialrae est le svianut :

? 1/2 mios de sliraae puor une ancienneté coiprsm eetre 10 ans et 15 ans ;

? 1 mios de siarale puor une ancienneté csmipore etnre 15 ans et 20 ans ;

? 1 mios 1/2 de silaare puor une ancienneté cpisorme etnre 20 ans et 30 ans ;

? 2 mios de salarie puor une ancienneté de 30 ans et plus.

Cette indemnité est siosmue aux cittosanois sociales, à la CSG et à la CRDS.

Le sliraae à pedrrne en considération puor le cclaul de l'indemnité de départ en rrtiaere est, solen la forlmue la puls aenvtagasue puor l'intéressé, siot 1/12 de la rémunération des 12 dnireres mios précédant le départ à la retraite, siot 1/3 des 3 drineres mois. Dnas ce cas, ttoue pirme ou aarte élément de sliraae anuenl ou enxeonceptpl qui aruiat été versé au salarié pandent cttee période est pirs en ctmope à due proportion. »

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2011

il a été covnenu d'instaurer un atclire 21 ter riatlef au travial de niut :

Avenant n 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FSSPS FO ; La FGA CDFT ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

« Acitrlé 21 ter
Travail de niut
Définition

Le roeuers au trvaial de nuit, en aticiplaon de l'article L. 3122-32 du cdoe du travail, est exceptionnel. Il est iinbslodiocae de l'activité de la médecine vétérinaire et est justifié puor répondre à l'obligation de continuité des sonis et aux impératifs en matière de santé anlmaie et de sécurité sanitaire.

Il est expressément prévu par les ptieras que l'affectation d'un salarié à un ptsoe de niut tel que défini par le présent atlcire ne puet se friae que sur la bsae du volontariat.

La msie en pclae du tvaial de niut se frea après coislnuatton du comité d'entreprise ou du délégué du pneoresnl s'il existe.

Dans le cdare de l'article L. 3122-29 du cdoe du travail, les pearits sarngtiieas de la présente cnitveonon ctvlloicee cenivnnonet que la durée du tvaial de niut ceoopsnrnd à une période de taavril cormispe ernte 22 hueers et 7 heures.

Sont concernés les salariés dnot l'activité nécessite d'être exercée de manière régulière de nuit, sur site. Ne snot pas concernés les salariés qui invnertinet de manière ponctuelle, notamenmt dnas le crdae des périodes d'astreinte.

Est tlievauralr de nuit, tuot salarié qui aloimpct :

? soit, au minus duex fios par semaine, 3 hueers de son tmpes de trvaial durnat la période de 22 hueers à 7 heeers ;

? snot accomplit, au crous de 1 mois, un nbomre mniiaml de 22 hueeres de tivaryl enrte 22 hueeres et 7 heures.

Durée du tiarval de niut

L'amplitude qetnniudoie de tirvaal de niut puet excéder 8 heures, mias ne puet dépasser 12 heures. Ctete dérogation à l'amplitude légale du taravil de niut est justifiée par les activités de garde, de siclarveunle et de penramncee caractérisées par la nécessité d'assurer l'obligation de continuité des sions et des impératifs en matière de santé aialnme et de sécurité sanitaire.

Lorsque le tepms de triaval de niut aenttit au minus 6 hreues consécutives, tuot salarié bénéficie d'un tpems de psuae d'une durée mimlinae de 20 miuntes qui srea considéré cmmoe tpems de taravil effectif.

Dans le crdae du taravil de nuit, les établissements mnrotett à disspoition des salariés des lacuox et meioilrbs nécessaires pntraeetmt d'organiser les temps d'activité et de pasue dnas des ciotoninds de crofnot satisfaisant.

En acptiolapn de l'article L. 3122-35 du cdoe du tiaravl et par dérogation conventionnelle, la durée habmeiddaroe de taivral de niut calculée sur une période qleucuqnoe de 12 smeeains consécutives, est portée à 44 hruées au maximum, cpmtoe tneu des nécessités de l'exercice de continuité des sonis et des impératifs de santé alimnae et de sécurité sanitaire. Cttee dérogation s'applique à ciniotodn que des périodes de rpeos d'une durée au minus équivalente au norbme d'heures accpmeios au-delà de la durée milaxmae légale soinet accordées aux salariés concernés. Ce ropes est pirs dnas les puls brfes délais à l'issue de la période travaillée.

Les taauvirlers de niut bénéficient d'un rpoes quoidietn otiorgaible d'une durée de 11 herues pirs omnibitaeorglet après la période travaillée.

Repos comesueanptr

Les trlrauliavs de niut au snes du présent aiclre bénéficient obligatoirement, au ttire des périodes de niut pannedt lleqeluess ils snot occupés, de ctiaerenortps suos frome de reops compensateur. Au cours d'une année civile, les tavaelluirrs de niut bénéficient d'une niut de rpeos compensateur, par trcnhae de 270 heerus de tiavarl etefciff aoclicpems etnre 22 hruées et 7 heures, au prtaora et dnas la ltiime de 6 ntuis de repos. Ce rpeos ne puet pas être compensé par une indemnité suaf résiliation du coartnt de tvaialr à l'initiative de l'employeur.

Indemnisation du traival de niut

Les salariés affectés à un pstoe de taavrl de niut percevront, dès la prsie de luer srvicee et panndet tuote sa durée une indemnité

de 20 % du saarlie hriraoe csoaoprnnredt à luer cneiffeioct et qui frea l'objet d'une linge particulière sur le bliuletn de salaire.

Conditions de tairavl

En atpicalipon de l'article L. 3122-40 du cdoe du travail, l'affectation à un psote de tiavarl de niut diot tienr ctpome des responsabilités fimilaaels et saleoics du salarié : gdare d'un enfant, psire en cghrae d'une pneronse dependante ou difficultés des myenos de transport. Puor cela, l'employeur s'assurera que, lros de son ateaictfofn au potse de nuit, le tilluearavr de niut dospise d'un moeyn de tarsponrt etrne son dcomiile et l'entreprise à l'heure de la prise de potse et à l'heure de la fin de potse.

Ce salarié puet alros rfesuer cttee acatoftifen à un ptsoe de niut snas que ce rufes citnstuoe une futae ou un mtoif de licenciement. Il puet également damedner à chegnar puor un pstoe de jour.

Le salarié oacnpuct un ptsoe de juor qui sahuotie oeccupr ou rnedrrepe un pstoe de niut ou le salarié onucpact un pstoe de niut qui saoitheue oppcuor ou rrpndree un psote de juor bénéficie d'une priorité puor l'attribution d'un elpmoi rrsstrisenoat à sa catégorie polnresoneflise ou à un emopli équivalent. L'employeur dpoisse d'un délai d'un mios puor denonr une réponse motivée au salarié.

En acltpapoiin de l'article L. 3122-42 du cdoe du travail, tuot taelirlvuar de niut bénéficie, aanvt son afaefitcon sur un potse de niut et à ilnvteearls réguliers d'une durée ne pnvoaut excéder 6 mios par la suite, d'une sræuivlnclle médicale particulière.

La considération de xxee ne purora être reentue par l'employeur :

? puor embaehcur un salarié à un ptose de tvaialr cmntraopot du taravil de niut conférant à l'intéressé la qualité de tuavlirelar de niut ;

? puor metur un salarié d'un potse de juor vres un ptsoe de nuit, ou d'un ptsoe de niut vres un ptose de juor ;

? puor prdrnee des museres spécifiques aux tluirearvlas de niut et aux tirarelvlaus de juor en matière de fmrtiroaon professionnelle.

Les trauavllrirs de niut bénéficieront au même ttire que les atreus salariés des atinocs creomipss dnas le palm de fmriotoan de l'entreprise. Puor des rosains puatierqs d'organisation, ces foitmonars pournt être assurées en derohs des hurees de trvail de l'intéressé, si elels ne coïncident pas avec les hriaeors de formation. Dnas ce cas, le salarié n'assurera pas ses haorreis de nuit.

Maternité et tiraval de niut

La salariée en état de goesrssse ou aynat accouché, trlalanavit de nuit, est affectée à un ptose de juor sur sa dheadme pdeant la durée de sa gssossree et paenndt la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de gerssosse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un pstoe de juor pdanent la durée de sa gseorssse lursqoe le médecin du tvaialr catntsoe par écrit que le ptsoe de niut est imlitoabcne avec son état. Ctete période puet être prolongée lrsouqe le médecin du tvaialr cnoattse par écrit que le potse de niut est iobtlpmicnae avec son état puor une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce chegenmat d'affectation ne diot entraîner auncue dutiimoinn de la rémunération. L'affectation dnas un artue établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de prpeoosr un autre emploi, il fiat connaître par écrit à la salariée et au médecin du taravil les mifots qui s'opposent au reclassement. Le ctrnoat de tirvaal de la salariée est alros snudsepu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité et éventuellement dunart la période complémentaire qui siut la fin de ce congé en aappiioitlcn des dpiisntsoois ci-dessus.

Pendant ctete période et qequule snot l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une gatanrie de rémunération composée d'une aloatlcioin journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la carghe de l'employeur, soeln les mêmes modalités que clees prévues par l'accord itnseieepfoornsrnl du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mnaesutisiolan du 19 janievr 1978. »

Avenant n 54 du 6 octobre 2011 relatif

au temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FGA-CFDT ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2011

il a été convenu d'instaurer un article 20 ter relatif au roucrs au travail à temps plein modulé :

« Article 20 ter
Modulation

En application de l'article L. 3122-2 du code du travail et de l'accord étendu de réduction du temps de travail, l'entreprise etnarrt dnas le champ d'application de la présente convention clicvetloe puet avoir recours à la modulation du temps de travail pour ptetremre 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 ripuerdotcon des animaux d'élevage, au rmlleamnect des salariés en congés par rmluenoet et pour répondre à la nécessité de sritafsaie aux boiness de la clientèle, en piaricutelr la pecnmnreae des soins. Le rcerous à la moduladon pemret en outre d'éviter le rcorues esxscief à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Recours au travail à temps plein modulé

L'employeur puet ongesiar un système de madoluiton d'heures dnas leqeul l'horaire heidadbrome myeon de 35 heures est calculé sur l'année civile, soit 1 607 heures.

L'employeur établit une poamoamrrtgin qui fiat l'objet d'un canleedirr iicctndaf cvounart l'année civile. La smeiane clvie au titre de l'article L. 3121-20 du code du travail débute le ldnui à huree et se tnmiee le damchine à 24 heures.

En cas de cngheemnat dnas la prmgriamaton initiale, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés pour une moiiitdafcon paorntt sur 8 heures en puls ou en monis par semaine. En cas d'urgence et dnas des soutians eecoielntpexnls de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance srea réduit à 2 jours cealdraies dès lors que la mfocidtioain de l'horaire de triaval est limitée à 4 heures de taivrl en puls ou en minos par semaine. Dnas ce cas, en ctapneomsion du

Avenant n 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	Le CFE-CGC ; Le CFSV CFTC,

Avenant n 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La FSSPS FO,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les preatis sientagiars réunies en cimossimon paitaire le 16 jvnaer 2012 snot ceuennos de mifeodir le texte de l'annexe IV, cnracennot le régime de prévoyance.

cnegneahmt de la ptrmamogorian initiale, il srea accordé au salarié au choix des paietrs siot une copatnosmein en tpmes de roeps de 10 mutines par hreue modifiée siot la rémunération équivalente.

Cette pagmaormtiorn diot s'intégrer dnas une liimte inférieure de 28 heures par smeiane et une ltimie supérieure de 42 heures dnas la lmitie pour ces dernières de 12 saeeimns consécutives.

Les hurees travaillées au-delà de la 35e huree et jusqu'à la 42e hruue n'ouvrent pas dorit à majoration, ni à itutiomapn sur le cgonneitnt d'heures supplémentaires. Les heures effectuées en deçà de 28 heures par seaimne ovnuret droit à idsmnoetiainn au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hamdaroiibdee de 42 heures, la durée mnonyee alunulee des 35 heures ou le palnfod aeunnl de 1 607 heures, se vrrnoet aipqlepur le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le cnnnigeott annuel d'heures supplémentaires fixé spécifiquement par le code du travail, en cas de modulation.

Compte tneu des funtuaioctls d'horaires inhérentes au pncipie de la modulation, la rémunération meulensle srea indépendante du nbmore d'heures réellement travaillées et établie sur la bsaie melsenlue de la durée cvoiecllte hmieoddabrae définie à l'article L. 3121-10 du code du travail.

En cas d'embauche en corus de période de modulation, la rémunération lissée est fixée au parrotte de la période rastnet à cuoir jusqu'à l'issue de laite période.

En cas de période non travaillée, mias donannt leiu à itinseidanomn par l'employeur, ctete ienidsotnaimn est calculée sur la bsaie de la rémunération régulée. La même règle est appliquée pour le cuuall de l'indemnitè de lcneneicmiet et pour le calucl de l'indemnitè de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas almpcoci la totalité de la période de motaudlion (embauche ou départ en cuors de période) sa rémunération devra être régularisée sur la bsaie de son tpmes réel de travail.

Si le décompte fiat apparaître un torp versé, celui-ci srea compensé sur les siealras dus lros de la dernière échéance de paie. Un rppael de sirleas srea effectué dnas le cas contraire, étant précisé que ce rappel se frea aux tuax normaux, Les ctoodniins et les ptioproonos dnas lelslqeus les rémunérations snot sbalssesais snot définies par les alricets L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail.

Enfin, en cas de rrpuate du ctaront de travail, qeul qu'en siot l'auteur ou le motif, suaf dnas le cas d'un leienemnict pour mitof économique ou de msie à la raiertte sur l'initiative de l'employeur, lqsuroe le salarié n'aura pas alpcocmi la durée aunlnele de tvaail eecfiff csaedprnoont à la rémunération meleslneue régulée, sa rémunération srea régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes deus au salarié. Les cdnootinis et les pnrpirotoos dnas lleesequels les rémunérations snot sialbseisass snot définies par les acrteils L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail. »

En vigueur non étendu en date du 6 oct. 2011

il a été convenu de fixer le cngneotint anuel d'heures supplémentaires à 220 heures à coptmer du 1er jnveiar 2012. Les tetxes des arctlies 19 et 21, asini que de l'annexe II snot modifiés en rptonerat le nrbone de 220 heures.

Article 1er - Modification du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Sont asini modifiés et remplacés les acrtiles suivants :

« Article 5
Garantie rtnee éducation

En cas de décès ou d'invalidité asbuole et définitive, qleule qu'en siot la cause, du salarié anayt puls de 1 an d'ancienneté et au puls trad avnat son départ en retraite, il est versé au prifot de cauhqe efnnat à cgarhe une retne trioprmeae dnot le monannt anuel est égal à 25 % du sarlaie annuel burt de référence.

Le monnatt aennul de la rntee ne puet être inférieur à 2 500 €. Ces retens snot doublées pour les olnrhepis de père et de mère. Par ailleurs, la rtene éducation est versée snas limiitaotn de durée en cas d'invalidité avnat le 26e asnrnivareie de l'enfant à cahgre

(équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tout qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tout qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent avenant à la date du décès du preneur participant.

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

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

Par ailleurs, on entend :

- ? la personne expressément désignée par le salarié ;
- ? à défaut, le conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- ? à défaut, dans l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et sœurs ;
- ? à défaut, les héritiers.

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

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

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

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

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

Article 6 Garantie de conjoint

En cas de décès du vétérinaire salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé, au profit du conjoint survivant, époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif, concubin ou partenaire de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire d'un montant égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 €. Cette prestation est versée jusqu'à la date de l'annulation de la pension versée de la sécurité sociale du bénéficiaire.

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

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

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

« Article 9
Salaire de référence servant au calcul des prestations et

Avenant n° 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CFTD,

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

réunis en commission paritaire le 3 avril 2012, il a été convenu de modifier le texte de l'article 18 ter relatif aux heures complémentaires.

revalorisation
Article 9.1
Salaire de référence

Par ailleurs de référence pour le calcul des prestations, il faut en outre le salaire brut total, c'est-à-dire A et teneur B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

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

TB : salaire teneur B = salaire compris entre le plafond et 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

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

Article 9.2
Revalorisation

Les prestations prévues par le présent régime (indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacité permanente professionnelle) sont revalorisées selon l'évolution du point salarial de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, aux mêmes dates.

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

Article 2 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent avenant prendra effet le 1er février 2012.

Article 3 - Extension. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis 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.

Article 4 - Durée. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les négociations devront être engagées dans les mois de la notification de la dénonciation.

Article 18 ter
Heures complémentaires

Le deuxième alinéa est supprimé et remplacé par le texte suivant :
« 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 salarié par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des heures fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

Adhésion par lettre du 30 avril 2014 de la FESSAD UNSA à la convention

En vigueur en date du 30 avr. 2014

Bagnolet, le 30 avril 2014

FESSAD UNSA

21, rue Jules-Ferry

93177 Bondy Cedex

Monsieur le président,

La fédération UNSA des salariés de services, activités diverses, tréviats et cenonxs (FESSAD UNSA) vous informe, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, de son

Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; Le SCNEA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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

Article 2 - Définition du temps partiel

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans son contrat de travail ou dans tout avenant ultérieur.

Le salarié à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le salarié à temps complet.

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

Article 2 bis - Compléments temporaires d'heures par avenant

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, la durée calculée du salarié à temps partiel pourra être augmentée conformément par avenant dans la limite de la durée légale du travail.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas une faute et ne saurait en aucun cas entraîner de sanction disciplinaire.

Il ne pourra être conclu un avenant par année civile et par salarié, permettant d'augmenter la durée de travail temporaire.

L'augmentation temporaire de la durée de travail des salariés à temps partiel est autorisée dans les cas suivants :

? ? remplacement d'un salarié nommé désigné en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de congés payés résultant d'un avenant à son contrat de travail, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
? ? aménagement de l'activité de l'entreprise. L'avenant doit mentionner les éléments objectifs justifiant l'accroissement de

adhésion à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (étendue par arrêté du 16 janvier 1996) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Une notification est également faite à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention et auprès de la direction générale du travail.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

l'activité et son caractère temporaire.

L'employeur met en place les outils nécessaires pour connaître le souhait des salariés quant à l'exécution de compléments d'heures. Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises. Pour faire face aux cas d'afflux de demandes, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés bénéficient de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs, notamment :

? ? les durées des contrats, en tenant compte des durées des précédents contrats ;
? ? les écarts de ancienneté ;
? ? le volontariat des salariés ;
? ? l'ancienneté ;
? ? les qualités professionnelles.

La durée d'un avenant ne pourra excéder 2 mois. De nouveaux avenants pourront toutefois être conclus sur ce même motif avec la même limite de durée.

La durée totale des différents avenants conclus au cours d'une année civile ne pourra dépasser, tous motifs confondus, 8 mois.

Sans pouvoir porter un temps plein, les compléments d'heures effectués dans le cadre d'avenants au contrat de travail ont vocation à être majorés de 15 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée maximale prévue dans l'avenant est assimilée à une heure supplémentaire d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

En cas de modification du personnel initial, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés. À titre exceptionnel ce délai de prévenance pourra être réduit dans des circonstances particulières prévues par le contrat de travail. Lorsque le délai de prévenance de 14 jours n'est pas respecté, les heures effectuées par le salarié dans le cadre d'un avenant sont assimilées à des heures supplémentaires de 25 %.

Article 3 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux salariés à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans leur contrat.

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut dépasser un tiers de la durée normale de travail. La durée totale des heures effectuées ne peut excéder la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux salariés d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur propose de faire effectuer au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10

% dès la première heure. Au-delà de 1/10 de la durée intermédiaire fixée au contrat, les snot majorées non puls de 10 %, mais de 25 %.

Article 4 - Durée minimale de travail des salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

La durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 16 heures par semaine de travail pour les échelons 2 à 5.

Pour les personnes relevant de l'échelon 1, la durée de travail est fixée au minimum à 8 heures par semaine de travail.

Pour tenir compte de la diversité des situations et de leurs modalités d'organisation, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des personnes des catégories et catégories vétérinaires à temps partiel se fait en demi-journées ou journées pour les échelons 2 à 5.

Article 5 - Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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

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

En cas de circonstances exceptionnelles justifiant le non-respect de ce délai de 15 jours, doit il être porté à la connaissance de justifier, la justification des heures complémentaires s'élève à 25 % dès la première heure.

Article 6 - Période minimale continue de travail
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Pour les personnes des échelons 2 à 5, la période journalière continue par demi-journée est fixée à 4 heures de travail effectif au minimum pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle-vie personnelle que tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Pour les personnes relevant de l'échelon 1, la période continue de travail journalière est fixée au minimum à 1 heure de travail effectif et à 8 heures mensuelles.

Article 7 - Modification de la durée du temps de travail
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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

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

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

Tout salarié travaillant à temps partiel bénéficie du droit de priorité en cas de vacance d'un emploi à temps partiel ou à

temps partiel d'une durée supérieure à la sienne. Avant tout recrutement extérieur, l'employeur doit offrir en priorité l'emploi vacant au salarié concerné.

Tout employeur peut demander à un salarié travaillant à temps partiel de travailler à temps partiel ou inversement. Le refus du salarié ne constitue pas une faute. L'absence de réponse du salarié sous 30 jours, à compter de la réception de la demande qui lui est faite, vaut refus.

Toutefois, l'employeur peut, sous réserve que les conditions légales soient réunies, engager une procédure de licenciement pour motif économique.

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

Article 8 - Cumul d'emplois
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

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

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

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

Article 9 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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

Article 10 - Révision
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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

Article 11 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Au premier alinéa de l'article 1er « Champ d'application » sont supprimés les mots suivants : « concernant également les vétérinaires à domicile ».

L'alinéa suivant est supprimé : « Les activités concernées sont celles du code APE 8414 et du code NAF 852Z. »

Avenant n 61 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FSSPS FO ; La CFSV CTFC ; La CFE-CGC Argo ; L'UNSA,

Avenant n 64 du 30 octobre 2014

relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	FSPSS FO ; CSFV CTFC ; CFE-CGC Argo ; UNSA.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Aux dsitonispos du ttrie VII rlaetif à la ftmoarin psrelnonifeloee snot substituées les dossitopiins suivantes.

Préambule

Les dnoitpsispos qui svnuet définissent les myones et priorités de la formoatin dnas la bahrnce pnenfsilsrleoee ctotpm tneu des caractéristiques de sutrrcute et d'organisation des cbintaes et particulièrement des egnieecxs d'adaptabilité nées de ces dernières.

Enjeux

La pquoitlie de branche, dnot le carde est exposé par la présente annexe, s'articule auuotr d'une série d'enjeux :

1. ? Merte en ?uvre les noauveux dortis et diipstifos d'accès à la fmariootn des salariés, netnomamt CPF, agnmecpnmeocat de la viodliaatn des aqiuqs de l'expérience, enntieetr poeifonlrssens ;
2. ? Asruer l'adaptation des eetinpreess à la traotfrsnoamn du carde fieaicnrr résultant de la création de la cbiorotnitun uunique :
? ? vemsenert intégral et miuatalusoitn au sien de l'OPCA ;
? ? diaiisroptn du crade fsical du paln de fotimraon et des possibilités d'imputation dcreite de l'entreprise ;
? ? émergence de la liooqge d'investissement fatroiomn ;
3. ? Pnniteoisr la brnchae vétérinaire fcae à la possibilité de compléter la cniortubton uuqine par une cnotrutbioin colninoevtnnlee affectée au développement de la formatoin pfoesrosnllenie citunone ;
4. ? Oipetmsr les recoreuss via l'articulation des dispositifs, en vue de cniielor au meux les pejrtos iiddunevls des salariés et les pojrtes d'entreprise.

Rôle élargi de la CNPE

1. ? Conformément aux dsntsiipois clnnevtoenelions de la branche, la CNPE définit les oniteotnais puieqglts en vue de luer msie en ?uvre par la SPP suos l'autorité du CA d'Actaliens.
2. ? Cnnarcnoet le CPF, la CNPE sélectionne les ceittiaiorcnfs incersis au RCNP et à l'inventaire des compétences tarlensersvas établi par la CNPC, ainsi que les ciiftrrcs de qacuailitfon proliessnefolne (CQP) rnucons par la cooinnetvn ccloivette de la branche, plus les iiscrt sur la lsite des aoitcns éligibles au CPF.

Article 1er - Versement des contributions
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les eerptisres vétérinaires versnet la totalité de lrues cunbinitotros mutualisées, dnas le cadre défini ci-après, au trite de la ftamrooin perneoonslsifle continue, à l'exclusion du congé iindudvel de formation, à l'organisme piarrtie de clcteole agréé Actaliens, dnot le siège saocil est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cdeex 01.

Ces conrobiiutnts et les modalités de prélèvement par l'OPCA des fdnos destinés au fniemnaenct du fdnos piatarare de sécurisation des praucos pnrneifoelssos snot fixées comme siut :

Contributions uqinue et conventionnelle

Entreprises de mnios de 10 salariés :
Les eerripsents de mions de 10 salariés vsrneet à l'OPCA une ctroinobutin légale égale à 0,55 % de la mssae srlalaaie burte des personnels.
Cette cboiurtoitn se répartit anisi :
??0,15 % au tirt de la psianinaistooferlsn ;
??0,40 % au trite du paln de formation.
Une corbtiiuotn cntnloeninoelve égale à 0,45 % de la msase

sailralae bture des persnlones est versée à l'OPCA et consacrée au développement de la fortaiomn plsenlenoiforse continue.

Entreprises de 10 à mnois de 50 salariés :
Les entrserieps aynat un eitfcff supérieur ou égal à 10 et inférieur à 50 salariés vsrneet à l'OPCA une coinuboitrtn légale de 1 % et une cnturotbioin cvoennelitnlne qui est égale à 0,60 % de la msase salaairle btrue des personnels, destinée au développement de la froiotman pflooinnslereese continue.
Le vsrmeenet de ctete crtobutnioin légale de 1 % se répartit anii :

??0,20 % au trtie du paln de ftmaooin ;
??0,20 % puor fneiacr le cpotme pnseonerl de fmaooin (CPF) ;
??0,15 % puor fneiacr le FPPSP ;
??0,15 % puor feciannr le CIF ;
??0,30 % puor feniancr la professionnalisation.
Ces tuax de ctonbitiuron snot aeappcllbis dès la première année de feehscnainsnrt du seuil de 10 salariés.
Entreprises de puls de 50 salariés :
Les enteseiprrs aynat un eitcefff supérieur à 50 salariés veersnt à l'OPCA une cbttoiunron au ttrie de la ponsaoiatsifrisnlen et du paln de ftooinarn qui est égale à 1,60 % de la masse sarlaalie brute des personnels.
La cturunbiiton légale de 1 % se répartit anisi :
??versement de 0,20 % au tirt de CIF ;
??0,30 % au trtie de la pnseooflailiansitron ;
??0,10 % au trtie du paln de frtaomion ;
??0,20 % au ttrie du CPF ;
??0,20 % au ttrie du FPSPP.
Une cnoturiotbn cvolenntienole égale à 0,60 % de la masse saaaairle brute des pnoelernss est collectée et destinée au développement de la frtiomoan pelneilofrnsose continue.

Fraction professionnalisation

Les resrsoecus du fndos pairarite de sécurisation des prcaus psnflieernsoos peeemtrtt :

- 1° De cenoiubrtr au fcaieemnt d'actions de fmoirtaon pisosefenollrne canncuorot à la qicluoifaitan et à la reiuatoficqiln des salariés et des dmrnuaeeds d'emploi, au bénéfice de publics dnot les caractéristiques snot déterminées par la convention-cadre prévue au présent atclrie ;
 - 2° D'assurer la péréquation des fdnos par des vmenterses complémentaires aux oreinmasgs ccloterules patreiiias agrées au trtie de la paesinsotoaisinlofrn et du congé iivdendiou de frtmoioan puor le fmaecneinnt d'actions de pinsotsnsolferoiaian et du congé iuddvienil de frtmiooan ;
 - 3° De cneiurtbor au fnciamenent du sreivce visé au pmrieer alinéa de l'article L. 6111-4 du cdoe du tvraial (disposer d'une première irfoatimnon et d'un pieemrr csnioel professionnalisé en matière d'orientation et de ftiomroan professionnelles).
- Les vsermneets mentionnés au 2° de l'article L. 6332-21 du cdoe du tavaril snot accordés à l'organisme clluteacor pirritaae agréé lruqsoe :
- 1° L'organisme ceocltuler piaairrte agréé affecté au moins 50 % des fodns reuelciils au titre de la professionnalisation, déduction ftiae de la prat versée au fdnos piatararie de sécurisation des paourcs professionnels, aux carnttos de potnrsoiolsienaasfn et à des périodes de professionnalisation, dnot la durée mailimne est définie par décret, vasnit des qnatoluaicifs mentionnées aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 du cdoe du tivaral ;
 - 2° Les fodns rellicieus au titre de la pnasetsoonfiliroasn par l'organisme cocleluter piratirae agréé, déduction ftiae de la prat versée au fonds ptarairre de sécurisation des prucraos professionnels, snot isfunftsias puor ausrsr la psrie en craghe prévue à l'article L. 6332-14 du cdoe du travail.

Article 2 - Développement de l'apprentissage et financement des CFA en santé animale
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Développement de l'apprentissage et de la ftcnioon tutorale

1. ?La cmoissoin patirriae nnliaote puor l'emploi et la fmroiaotn proleoennsfsie de la brhacne stahioe eaugernocr le développement des fniotroams pefilesoennsros en dceitron des jnuees se préparant aux métiers et aux qaiioualtcnifs du secteur. De même, elle suothiae enuegcaor le tutorat, qu'elle considère cmome une footcnin ipatnmore au sien des cabinets, cinlequs et cnerets hoiirpsteas vétérinaires, puor oaignersr l'accueil, l'encadrement et anameccpgor la ftoioiamn possellifnre d'un

jenue ou d'un salarié dans l'entreprise.

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

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

?? le soutien financier aux centres de formation par l'apprentissage (CFA) santé animale ;

?? la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;

?? l'animation dans les régions du réseau des CFA ;

?? l'accompagnement au tutorat.

4. Ainsi, au titre des articles L. 6332-1-1 et L. 6332-16 du code du travail, la CNPE demande à l'OPCA d'affecter jusqu'à 25 % des fonds destinés à financer des actions de professionnalisation visés aux articles L. 6332-2 et L. 6332-9 du code du travail à la participation financière aux dépenses de fonctionnement des CFA santé animale.

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

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

CFA santé animale PCAA : rue de l'Anjoly, bâtiment 1, 6, voie d'Angleterre, BP 50034, 13741 Vrelly Cedex.

CFA santé animale Pyas de la Loire : 87, rue de Kernevel, 44490 Le Croisic.

5. La CNPE détermine chaque année, dans le cadre défini à l'alinéa 4 du présent accord, le montant effectif de l'enveloppe financière que l'OPCA affecte, au titre de l'alinéa susvisé, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA santé animale.

6. Dans le mois qui suit la réception de la contribution visée aux articles L. 6332-2 et L. 6332-9 du code du travail, le conseil de gestion de l'OPCA assésse à la CEPNFP vétérinaire un état des sommes qu'il a collectées au titre de la contribution visée aux articles L. 6332-2 et L. 6332-9 du code du travail, ainsi que le montant prévisionnel des dépenses en charge relatives aux actions de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au coût de la formation, et aux dépenses relatives à la préparation et à l'exercice de la fonction tertiaire et au fonctionnement de l'observatoire professionnel et au développement des métiers et des qualifications visées à l'article 1er du présent accord, en tenant compte des priorités et moyens définis par les accords de la branche vétérinaire.

7. Au plus tard le 30 avril de chaque année, un bilan de l'activité se rapportant à l'année précédente est établi au titre de l'annuaire l'affectation visée à l'article 9 ci-dessus ainsi qu'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des dépenses sspibetleucs d'être affectées aux centres de formation d'apprentis snot dressés par chaque CFA santé animale et surnais à la CNPE vétérinaire.

Le bilan de l'activité de chaque CFA santé animale ainsi que le budget prévisionnel snot présentés pour avis, préalablement à sa transmission à la CNPE vétérinaire, au conseil piriraate de professionnalisation de chaque CFA santé animale.

8. La CNPE vétérinaire est chargée d'actualiser la liste des CFA santé animale établie en application du présent article.

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

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

Un bilan relatif aux contributions de mise en œuvre des dispositifs du présent article est présenté chaque année à la CNPE vétérinaire.

La CNPE vétérinaire reçoit de chaque CFA santé animale un état de ses effectifs d'apprentis.

Les résultats du bilan snot pris en compte par la CNPE vétérinaire lors de l'établissement de la ramification visée dans le présent article.

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

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les organisations membres de la CFENFP vétérinaire reappellent aux entreprises de la branche professionnelle des vétérinaires d'exercice libéral que la profession des vétérinaires d'un organisme

collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL, jusqu'au 1er janvier 2016.

A ce titre, elles invitent toutes les entreprises à faire connaître leur contribution de taxe d'apprentissage vers cet OCTA afin de soutenir les CFA santé animale préparant les jeunes aux métiers du secteur.

Au 1er janvier 2016, les associations membres intègrent toutes les entreprises à faire connaître leur contribution de taxe d'apprentissage vers l'OCTA Actaliens.

Article 4 - Professionnalisation

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

1. Contributions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquies une des actions prévues dans le présent accord et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est ouvert aux entreprises mentionnées à l'article L. 6325-1 du code du travail. La formation et l'exécution du contrat de professionnalisation snot soumis à l'application des dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6326-4 du code du travail. Un tuteur est désigné par l'employeur pour servir les bénéficiaires du contrat de professionnalisation parmi les salariés qualifiés, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui doivent être en adéquation avec les actions de formation. L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus, assigner lui-même le tuteur dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assigner simultanément le tuteur à l'égard de plus de deux salariés. Le tuteur professionnel du salarié tuot au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'acquisition des compétences des salariés sous contrat à durée indéterminée quel que soit leur âge ou leur ancienneté, des salariés en contrat unique d'insertion ainsi que des salariés en contrat d'insertion dans l'emploi nouvel avec des organismes ou des entreprises d'insertion. La liste des bénéficiaires des périodes de professionnalisation est établie à l'article L. 6324-1 du code du travail.

La durée minimale de la période de professionnalisation est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mois calendaires, sauf lorsque la période de professionnalisation vise une action de VAE, une certification inscrite à « l'inventaire CCNP » ou lorsqu'elle intervient en adossant du tuteur professionnel de formation (CPF), conformément aux dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent adossées au tuteur professionnel de formation du salarié dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du code du travail.

Forfait de formation des contrats et périodes de professionnalisation

Les coûts professionnels du présent accord fixent le coût forfaitaire hiraire à 9,15 € par heure de formation. Ce coût est remboursé par la CNPE pour les formations relevant des priorités de la branche professionnelle ? le CQP « Axiologie vétérinaire niveau IV » (AVQ) et « Axiologie spécialisée (e) vétérinaire » (ASV) ? et peut être porté à 10,50 € par heure en fonction des capacités de financement de l'OPCA (Actaliens).

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

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

Les périodes de professionnalisation snot financées dans les mêmes conditions que les contrats de professionnalisation. En complément, les périodes de professionnalisation peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre des salaires sur la base forfaitaire de 10 € par heure. Ce coût forfaitaire est effectué par le plan de formation, dans la limite des capacités de

fmenmenciat de l'OPCA (Actaliens). (1)

Les pertias sinigaatres cnofoiet à la CNPE l'étude des meuses à mterte en ?uvre au tirte de la foitrmaon de ttuuer et de l'accompagnement tutorial, en fiootcnn des bgdutes mbalbioleiss puor ce faire.

Liste des qtlcnoaufiias aeselcbsics :

CQP « Santé aaimnle » ;

CQP « AVQ » ;

Titre « ASV » ;

CQP « Cllinseeor en clientèle vétérinaire » ;

CQP « Secrétaire de gstoien en eeiirtspnre vétérinaire » ;

CQP « Onigritoasn et sivui des sinos aux aiumnax » ;

CQP « Teiciechn daenirte équin ».

Définition des acions de fmaioortn :

1. ? Les aioctns de fmratoion rneuceons snot cllees des référentiels de fmiroaotn du CQP et du trtie ;

2. ? Les acntois de fotaormin éligibles au compte pesornel de faomoritrn (CPF).

La durée de la fmoiratn est clele prévue par les référentiels, qui puet être augmentée de 35 heeurs de rimsee à nvaeiu (savoirs de base), naomntem puor les salariés dnnt la fomtarion iatiline est insuffisante.

Mise en ?uvre :

En principe, la frtooaamn se déroule panndet le tpmes de tiarval aevc vnmreeset du slaiare habituel. Toutefois, elle puet être siivue en tuot ou ptarie en drehos du tpmes de travail, à l'initiative :

?? siot de l'employeur, aevc aroccd écrit du salarié ;

?? siot du salarié, aevc arccod de l'employeur, dnas le cdare du compte peonsnrel de fomoartin (CPF).

Dans les erertsepnis ou établissements de mnios de 50 salariés, le bénéfice d'une période de pssatfeislnoroaioinn puet être différé lorsqu'il aiutobt à l'absence simultanée, au trite de ces périodes, d'au mnios duex salariés.

Les hereus de fiaootrmn réalisées en drohes du tpmes de taiarvl puneevt dépasser les dorits oevtrus au trite du CPF, dnas la limite de 24 heeurs sur une même année civile. Celles-ci dnonent leiu au vemnreest de l'allocation de formation.

Les cnonitoids du hors-temps de tvaaril :

Les acions de frtooaamn réalisées dnas le cdare de la période de psioainsrotnloifesan pvneeut se dérouler en tuot ou piatre en deohrs du tpmes de travail, suos réserve d'un arccod écrit etnre l'employeur et le salarié snaluptit les egamtngreens mutuels.

CQP « Santé aanilme »

La fmriootan santé aalmine est organisée sur une durée de 6 à 12 mios puor 175 herues de formation.

Les 175 herues de ftaiomorn snot réparties sur six unités de compétences (UC) caiipeaaltblss pndant la durée du cronatt ou de la période de plesifsoiosnrnaoaitn svnuiat les modalités définies par la CPNE. Lusroqe le salarié a déjà onbetu la voldiaatin d'une ou de pslreuius UC ou de sous-UC, la durée de fimoarotn est fntoocin du nmorbe d'UC ou de sous-UC rnetsat à valider.

Les unités de compétences snot réparties cmmoe siut :

?? UC 1. Ccullas ploonesrnifess ;

?? UC 2. Eorsesipxn écrite et orale ;

?? UC 3. Ongioartisan du poste de traivl ;

?? UC 4. Eemnninevntrot peissnfoeronl des métiers de seeirvcs ;

?? UC 5. Activités en lein aevc des chiens, caths (certificat de capacité) ;

?? UC 6. Envomennirnet pssfrieonoenl de la santé animale.

Formation d'auxiliaire vétérinaire nviaeu IV (AVQ)

La fotirmaon d'auxiliaire vétérinaire neiavu IV est organisée sur une durée de 12 mios puor 280 hreeus de formation. L'accès à la frotoaamn AVQ cortpmoe la vaoaliidtn de prérequis de niaveu V. Les pilbucs paieorrrrits n'ayant pas ces prérequis pnrouort bénéficier d'un complément d'heures de fmrtaooin cpeoarndont à lreus besoins.

Les 280 heerus de fimtooran snot réparties sur cniq unités de compétences (UC) csielpiabaltas pdnneat la durée du cantort ou de la période de praitaeoosflissinnn snuivat les modalités définies par la CPNE. Lrsroqe le salarié a déjà onbetu la vodialatn d'une ou de psruuiels UC ou de sous-UC, la durée de fomtorian est fioocntn du nmorbe d'UC ou de sous-UC rastnet à valider.

Les unités de compétences snot réparties cmmoe siut :

?? prérequis AVQ :

?? 01. Eposexism ;

?? 02. Cuclals professionnels.

?? tirte des unités de compétences :

?? UC 1. Aieuccl ;

?? UC 2. Secrétariat ;

?? UC 3. Hygiène ;

?? UC 4. Coenotnitrn ;

?? UC 5. Préparation du matériel médical.

Formation d'auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire (ASV)

La fionotran d'auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans puor 670 hueres de formation, en rsoian de la nrutae de la cfoitctiaon visée.

L'accès à la fmotrioan ASV ctroompae la voaitdlian de prérequis de niveau IV. Les pubilcs prroirieitas n'ayant pas ces prérequis ponurrot bénéficier d'un complément d'heures de fiortoamn cdraosnrpoot à leurs besoins.

Les 670 hreeus de ftoaomirn snot réparties sur dix unités de compétences (UC) callisabetalps pdneant la durée du crntoat ou de la période de plstnnaosiaefsrion snuivat les modalités définies par la CPNE. Lurqose le salarié a déjà onbetu la vdtialaion d'une ou de peusrulis UC ou de sous-UC, la durée de famiootr n est ftnioocn du nmorbe de capacités ou de sous-capacités rtesant à valider.

Les unités de compétences snot réparties cmome siut :

?? prérequis ASV :

?? 01. Eposexism ;

?? 02. Ccaluls pooneelernsisifs ;

?? 03. Lqoigue ;

?? 04. Argumentation.

?? trtie des unités de compétences :

?? UC 1. Aieuccl ;

?? UC 2. Secrétariat ;

?? UC 3. Hygiène ;

?? UC 4. Ctnoontien ;

?? UC 5. Préparation du matériel médical ;

?? UC 6. Cniusel et vntee ;

?? UC 7. Getoisn atmvdasiiintre ;

?? UC 8. Asstniscae aux snois et exemnas ;

?? UC 9. Accsnitsae ccrighrilaue ;

?? UC 10. Otipon d'adaptation au mdoe d'exercice.

CQP « Cloileesnr en clientèle vétérinaire »

La firmtaoan de cseleniolr en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mios puor 168 heeurs de formation.

Les 168 hereus de foromitan snot réparties en cniq unités de compétences (UC) cslbptelaaiias peandnt la durée du ctaront ou de la période de plistsnifrioasaoeonn sivanut les modalités définies par la CPNE. Luorqse le salarié a déjà oentbu la vatliiodan d'une ou de pluerusis UC ou de sous-UC, la durée de ftoioramn est fcnootin du nmorbe d'UC ou de sous-UC resatnt à valider.

Les unités de compétences snot réparties cmmoe siut :

?? UC 1. Pirse en cghare d'un pôle d'activité ;

?? UC 2. Image pisoofenllsrene de la ciiquelne ;

?? UC 3. Prévention et ventes ;

?? UC 4. Suvii des mileadas conhuiqers ;

?? UC 5.1. Clientèle tiioqrsvue ;

?? UC 5.2. Svuii cmpamoteetnrol du cihen ;

?? UC 5.3. Suvii cattommnoeerpl du caht ;

?? UC 5.4. Développement de l'activité NAC ;

?? UC 5.5. Suvii vétérinaire des élevages.

CQP « Secrétaire de geositrn en enrtreipse vétérinaire »

La fomtorian de secrétaire de goitesn en epsentrvie vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mios puor 150 hueres de formation.

Les 150 heerus de fiotmaorn snot réparties en qtuare unités de compétences (UC) cbesalapiitals pednnt la durée du cntorat ou de la période de psnefliotanoiarsoin sinavut les modalités définies par la CPNE. Lsourqe le salarié a déjà onbetu la viltoidaan d'une ou de plieusurs UC ou de sous-UC, la durée de famoioitr n est fconotin du nbrmoe d'UC ou de sous-UC ratesnt à valider.

Les unités de compétences snot réparties cmmoe siut :

?? UC 1. Psrie en chgrae d'un pôle d'activité ;

?? UC 2. Secrétariat ;

?? UC 3. Gotiesn aiatatmsvindire ;

?? UC 4.1. Comptabilité ;

?? UC 4.2. Prévention des riqseus plnoroeefsnsis ;

?? UC 4.3. Radioprotection.

CQP « Oonagrtsaiin et sviui des snois aux amiaunx »

La ftoimaron d'organisation et de sviui des sinos aux auinmax est organisée sur une durée de 6 à 12 mios puor 175 hueres de formation.

Les 175 heures de formation réparties en sept unités de compétences (UC) couvrent la durée du contrat ou de la période de préformation suivant les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC ou de sous-UC, la durée de formation est fixée du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- ?? UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- ?? UC 2. Préparation du matériel (UC 5 ASV) ;
- ?? UC 3. Hygiène (UC 3 ASV) ;
- ?? UC 4. Assistanat aux soins ;
- ?? UC 5. Assistance à la chirurgie ;
- ?? UC 6. Organisation de l'assistance aux soins et examens ;
- ?? UC 7. Organisation de l'assistance chirurgicale.

CQP « Technicien d'équitation »

La formation de technicien d'équitation est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 150 heures de formation.

Les 150 heures de formation sont réparties en six unités de compétences (UC) couvrant la durée du contrat ou de la période de préformation suivant les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC ou de sous-UC, la durée de formation est fixée du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- ?? UC 1. Élevage équin et bases d'hippologie ;
- ?? UC 2. Adaptation au type d'exercice : équadés (UC 10.3 du titre ASV) ;
- ?? UC 3. Équitation et éducation du cheval ;
- ?? UC 4. Soins d'entretien diététique du cheval ;
- ?? UC 5. Accueil d'accueil (sous-UC 1.1 ASV) ;
- ?? UC 6. Secrétariat (UC 2 ASV).

(1) *Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.*
(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Article 5 - Plan de formation En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

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

1. ? Adaptation au poste de travail
Toute action de formation destinée à l'adaptation du salarié au poste de travail continue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

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

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

?? pendant les heures de travail ;
?? soit en dehors de celles-ci à raison de 80 heures par an, imputables au contingent d'heures supplémentaires, dans le cas où le salarié a une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette exonérée de charges sociales.

Les actions de formation suivies par le salarié ayant pour objet le développement des compétences sont l'objet d'un écrit préalable les engageant réciproquement de l'employeur et du salarié et spécifiant l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi et allocation) liés à l'issue de la formation.

Rémunération

Les modalités de fixation liées à la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies entre la CNPE et l'OPCA (Actaliens). (1)
Les priorités sont déterminées par la définition des priorités et des modalités est effectuée de façon prioritaire par la CNPE en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA (Actaliens).

(1) *Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6332-3 du code du travail et des dispositions de l'article 37 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.*
(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Article 6 - Compte personnel de formation En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux apprentis et aux salariés d'au moins 16 ans. L'allocation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de travail à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

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

Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la CEPFNP conformément aux dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ou par un titre enregistré au RNCP, ou permettant d'obtenir une qualification reconnue de ces certifications. Liste des actions de formation éligibles au CPF :

CQP « Santé animale » ;
CQP « AVQ » ;
Titre « ASV » ;
CQP « Cosilienter en clientèle vétérinaire » ;
CQP « Secrétaire de gestion en équitation vétérinaire » ;
CQP « Otagainier et suivi des soins aux animaux » ;
CQP « Technicien d'équitation » ;
Unités de compétences couvrent les compétences éligibles au CPF :

CQP « Santé animale » :

- ??UC 1. Classes professionnelles ;
- ??UC 2. Expérience écrite et orale ;
- ??UC 3. Ostéopathe du cheval ;
- ??UC 4. Enseignement des professions des métiers de services ;
- ??UC 5. Activités en lien avec des chiens, chats (certificat de capacité) ;
- ??UC 6. Enseignement des professions de la santé animale.

CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié(e) » :

- ??UC 1. Accueil :
 - ??sous-UC 1.1. Techniques d'accueil ;
 - ??sous-UC 1.2. Pratiques vétérinaires ;
 - ??sous-UC 1.3. Législation vétérinaire ;
 - ??sous-UC 1.4. Équitation des animaux de compagnie ;
 - ??sous-UC 1.5. Zootechnie ;
- ??UC 2. Secrétariat ;
- ??UC 3. Hygiène ;
- ??UC 4. Cotection ;
- ??UC 5. Préparation du matériel médical.

Titre « Auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire » :

- ??UC 1. Accueil :
 - ??sous-UC 1.1. Techniques d'accueil ;
 - ??sous-UC 1.2. Pratiques vétérinaires ;
 - ??sous-UC 1.3. Législation vétérinaire ;
 - ??sous-UC 1.4. Équitation des animaux de compagnie ;
 - ??sous-UC 1.5. Zootechnie.
- ??UC 2. Secrétariat ;
- ??UC 3. Hygiène ;
- ??UC 4. Cotection ;
- ??UC 5. Préparation du matériel médical ;
- ??UC 6. Conseil, vente :
 - ??sous-UC 6.1. Techniques de conseil et de vente ;
 - ??sous-UC 6.2. Crade de l'exercice professionnel ;
 - ??sous-UC 6.3. Prévention des maladies équine ;
 - ??sous-UC 6.4. Soins en santé animale ;
 - ??sous-UC 6.5. Clients aux propriétaires d'animaux malades, accidentés.
- ??UC 7. Gestion administrative :

??sous-UC 7.1. Bqureutiaue ;
 ??sous-UC 7.2. Oaiogirnatsn ;
 ??sous-UC 7.3. Gestoin comptable.
 ??UC 8. Acnisastse aux sinos et eeaxmns complémentaires ;
 ??UC 9. Asnsiscate cluhgarricie ;
 ??UC 10. Aiptodtaan au mdoe d'exercice :
 ??sous-UC 10.1. Nuaouvex aamiunx de cpigaomne (NAC) ;
 ??sous-UC 10.2. Aanuimx de rprpaot ;
 ??sous-UC 10.3. Equidés.
 CQP « Coslelenir en clientèle vétérinaire » :
 ??UC 1. Psrie en cgarhe d'un pôle d'activité ;
 ??UC 2. Imgae pnelsirolfosnee de la ciunilqe ;
 ??UC 3. Prévention et vteens ;
 ??UC 4. Sivui des mdeailas chiruneoqs ;
 ??UC 5.1. Clientèle ttisqirouue ;
 ??UC 5.2. Sivui ceoteomrtmpanl du cehin ;
 ??UC 5.3. Svuii cmetreapnotoml du caht ;
 ??UC 5.4. Développement de l'activité NAC ;
 ??UC 5.5. Suvii vétérinaire des élevages.
 CQP « Secrétaire de gestion en eirprstnee vétérinaire » :
 ??UC 1. Prise en chrgae d'un pôle d'activité ;
 ??UC 2. Secrétariat ;
 ??UC 3. Goitesn aaisntmridvtie ;
 ??UC 4.1. Comptabilité ;
 ??UC 4.2. Prévention des resqius pnrlloeinssfeos ;
 ??UC 4.3. Radioprotection.
 CQP « Ooirtnsagain et sviui des sions aux aunimax » :
 ??UC 1. Prise en chrgae d'un pôle d'activité ;
 ??UC 2. Préparation du matériel ;
 ??UC 3. Hygiène ;
 ??UC 4. Acinssate aux snois ;
 ??UC 5. Asstncsiae clcuhrargie ;
 ??UC 6. Oaistoitpmin de l'assistance aux soins et examnes ;
 ??UC 7. Opoiisimattn de l'assistance chirurgicale.
 CQP « Thinceicen dianrtee équin » :
 ??UC 1. Eagevle équin et bseas d'hippologie ;
 ??UC 2. Aiapdtaotn au tpye d'exercice : équidés ;
 ??UC 3. Ceotremponmt et cotnneoin du cheval ;
 ??UC 4. Snios d'entretien dainrete du cehval ;
 ??UC 5. Tnecuhqies d'accueil ;
 ??UC 6. Secrétariat.

Mobilisation du CPF

Les frnaoimts financées dnas le carde du cptome pnreseonl de fmriotan ne snot pas susoimes à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot sviueis en deohrs du tepms de travail. Lorsqu'elles snot siveuis en tuot ou pitare pnaednt le temps de travail, le salarié diot dednmeur l'accord préalable de l'employeur sur le cnonetu et le ceinreladr de la fitromaon au muniimm 60 jruos aanvt le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mios et au mumiimm 120 jorus dnas les aertus cas. L'accord préalable de l'employeur sur le cnoentu de la famtrioon n'est tteoiofus pas riupeq lqurose la firomtoan est financée au ttrie des hreues créditées sur le cpmtoe pseonrenl de fiatomorn en alitpcapoin de l'article L. 6323-13 du cdoe du taivarl ou lorsqu'elle vsie les ftnmroiaos mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail. A cmtpeor de la réception de la demande, l'employeur dsiospe d'un délai de 30 jours cenalidears puor noietfir sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat aptoictcaen de la demande.

Financement des actnios de formation

Les fdons collectés au titre du CPF snot affectés à la pisre en chrgae des antoics de faoirotmn éligibles, des fiars salruaax et des fiars aneexs de transport, de repas et d'hébergement, dnas le crdae des dpoisiiitsons législatives et réglemmentaires en vigueur. Dans la litime du coût réel de formation, l'OPCA (Actaliens) est habilité à alupipeqr une miutloaodn des tuax de pisre en cagrhe en fnotcoin des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. En aoppcaitiln de l'article R. 6323-2 du cdoe du travail, le mtoannt foarfartarie est fixé à 13 ?.

Abondement du ctmope psnneroel de formation

Le dipoitsisf des périodes de piaioaonsislnortsfen proura compléter le compte pesnnorel de fntiaorn lsuqroe la cieftoitcran visée est un CQP rcennou par la coonnveitn ciocelltve ntlnoaaie des caeibnts et clinqueis vétérinaires ou un titre enregistre au RNCP.

Articulation du cmptoe psreonl de foriatmon avec le congé iieuvddl de formation

Lorsque le salarié mobilise son ctpmoe proneesnl de foimtoarn à l'occasion d'un congé idevduinl de formation, le fonds prtraaie de sécurisation des pcurors ponnsosfeiels penrd en crghae le fmncaieent des frais pédagogiques associés au congé ivieuidnln de faroiomtn sleon les modalités établies au 4° de l'article L. 6332-21 du cdoe du travail.

Dispositions ttsarinoreis : modalités d'utilisation du DIF dnas le crade du CPF

Afin de prmeette l'utilisation du diort iinvdueidl à la frotmoain (DIF), les eplyemous dnioevt iomnfr par écrit, aanvt le 31 jneviar 2015, cahque salarié du nrbone total d'heures aisuecqs et non utilisées au titre du droit ieinudivdl à la famtioron au 31 décembre 2014.

A piatrr du 1er janvier, le riqealut des hreus DIF non utilisées au 31 décembre 2014 srea mlsoiablibe sleon les règles du dptssioif CPF jusqu'au 1er jeivnar 2021. Lorsqu'une psnroee bénéficie d'une foraitomn dnas le carde de son compte pnoneresl de formation, les heerus acqsies et non utilisées au titre du DIF snot mobilisées en permeir leiu et, le cas échéant, snot complétées par les hreues ineictss sur le CPF, dnas la lmtiie du plaofnd total de 150 heures. La psrie en chrgae de ces hereus de fomaoritn est effectuée par les fmienecntnas affectés au CPF.

Article 7 - Validation des acquis de l'expérience En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

La viaaioitln des aicqus de l'expérience (VAE) pmreet à tuote pnrnosee qui a exercé panednt au monis 3 ans une activité salariée, non salariée ou bénévole d'obtenir tuot ou pirtae d'une qitfauaiiclon en fnasait vliaedr les aicqus de son expérience. Pour puiovor accéder, par la VAE, à la cariiofctien d'auxiliaire vétérinaire nieavu IV (AVQ) ou à la catfcirietion d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire (ASV), il fuat jiujuster d'au moins 3 années d'expérience pnisoelonfrsele équivalent tpems cmelopt en rrapot avec les activités fauinrgt dnas les référentiels métiers. Peuvent prétendre à la VAE tuot salarié d'un cabinet, d'une cluinique ou d'un hôpital vétérinaires répondant aux codtniinos d'accès au dospstiiif ASV@E mis en ?uvre par la CNPE de la bharce vétérinaire.

Il est précisé qu'une pneronse qui a été trrtaiulie de ctnrtoas à durée déterminée a driot au congé puor vlatdiaoin des aucqis de l'expérience. L'ouverture de ce droit est subordonnée à des cinoontids meimilians d'ancienneté qui sneort déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Toute pneosnre dnou la caddarntuie a été déclarée reblacvee en aoplaiptcin de l'article L. 6412-2 du cdoe du traiavl puot bénéficier d'un apnmcamenoegct dnas la préparation de son doisesr et de son enetrtien avec le jruy en vue de la vladtiaoin des aicqus de son expérience.

L'accompagnement à la vilotaadin des aucqis de l'expérience, mentionnée à l'article L. 6313-11 du cdoe du travail, est également éligible au compte pronsneel de formation, dnas des cdonitons qui snot définies par décret.

Les paiters srigenaatis déléguent à la cssoioimn notailnae praiartie de l'emploi et de la foormitan plflesensorie la msie en ?uvre de ce dptosisiif défini cmome l'une des priorités de la branche.

Article 8 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un etnrteen pnoesefsnriol avec son eomlyeupr consacré à ses ptcipreesevs d'évolution professionnelle, nmtomenat en matière de qiifctilaaonus et d'emploi. Cet eteentrin ne ptore pas sur l'évaluation du tviraal du salarié.

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

Tous les 6 ans, l'entretien personnalisé susmentionné fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années d'entretiens

Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FCS USNA ; FGA CDFL ; FSPSS FO ; CFE-CGC Agro.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013. Il vise à organiser et à faciliter la mise en œuvre des articles L. 911-7 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Article 3 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Article 4 - Dispenses d'affiliation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

? le salarié est déjà couvert par une assurance individuelle de santé, à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe I, à la date de mise en place des garanties collectives définies dans le présent accord ou à la date d'embauche si elle est postérieure à cette mise en place. La dispense vaut jusqu'à échéance du contrat individuel s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;

? le salarié est bénéficiaire d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une adhésion à l'acquisition d'une couverture santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS), s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;

? le salarié est en contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 6 mois, qui justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « faits de santé », à un niveau de

peoornsensifs et d'apprécier s'il a :

1° S'il a au moins une année de faitoirmon ;
2° Aucun des éléments de couverture par la formation ou par un diplôme des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une profession salariale ou professionnelle.

Dans les situations d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des tiers mentionnés aux 1° à 3°, son contrat personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

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

? un abonnement collectif au CPF de 100 (salariés à temps plein) ou 130 heures (salariés à temps partiel) ;

? le versement à l'OPCA-PL d'un montant forfaitaire de 30 ? par heure ;

? le droit du salarié à exercer l'action CPF de son choix sur son temps de travail.

généralistes au moins équivalentes à celles définies en annexe I ;

? le salarié est en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mois, qui bénéficie ou non d'une garantie individuelle « faits de santé » ;

? le salarié est à temps partiel, et la cotisation au dispositif collectif de garanties définies dans le présent accord représente au moins 10 % de sa rémunération mensuelle brute ;

? le salarié bénéficie par ailleurs, en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective « faits de santé », à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe I, et qui le justifie auprès de l'employeur.

En renonçant à l'affiliation au régime de frais de santé de l'entreprise, le salarié renonce à tout remboursement au titre dudit régime s'il a des frais de santé ou d'hospitalisation. Il renonce également à la part forfaitaire des cotisations, au bénéfice de la portabilité en cas de chômage indemnisé et au bénéfice du maintien de la couverture au titre de l'article 4 de la loi no 89-1009 dite « loi Evin ».

Article 5 - Affiliation par l'employeur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A la date d'effet du présent accord, les employeurs peuvent affilier leurs salariés auprès d'AG2R Prévoyance, organisme recommandé pour assurer et gérer le régime de frais de santé. L'affiliation se fait à l'aide d'un formulaire d'affiliation spécifique fourni par l'organisme.

L'affiliation peut également s'effectuer auprès de tout autre organisme, à condition de recueillir le paiement de la cotisation défini par la branche vétérinaire (cf. annexe I).

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

Article 5.1 - Formalités liées à l'affiliation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

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

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

En cas de dispense, dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de justifier la décision de dispense au moins des salariés concernés et les justificatifs, le cas échéant.

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

La dispense d'affiliation étant annuelle, le salarié doit, le cas échéant, renouveler chaque année auprès de son employeur sa demande de dispense d'affiliation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre

décharge. Cttee ddmneae diot être accompagnée de tuos les duenmtcos jntfuiasiat la demdane de dpnsesie (attestations et/ou dmetcnuos jtfusiniat une adhésion par ailleurs).

Cependant le salarié prorua à tuot mnmeot ddenemar à bénéficier des graaients instituées par le présent accord, par lettrre recommandée aevc aivs de réception ou par lettre reisme en mian porpre contre décharge à son employeur.

En cas de cmehgenant d'adresse, le salarié diot ifrenomr simultanément son emyeulopr et l'organisme gitiოსnerane de la complémentaire santé cnlonvneoltee par tuos meynos peartmtnet d'établir la peuvre de cette information.

Article 6 - Adhésion. – Cotisations. – Démission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'adhésion au régime ctcioellf complémentaire de faris de santé se fiat à l'aide d'un biltelun d'adhésion.

Aucun salarié ne puet démissionner du régime ccotelilf à titre iduevndiil et de son pporre fait, eoxcpeitn ftiae des cas définis à l'article 4 du présent accord. Dnas ce cas, cttee démission se fra à l'échéance allunnee de la dtae aiesvnrirane du cranott collectif, par lrette recommandée aevc aivs de réception ou lettre rsmiee en mian pproe cotnre décharge à l'employeur, et justifiée par tuos dconeutoms nécessaires.

L'employeur dvera en ioernmfr par écrit l'organisme aaursser dnas le mios qui siut la réception du corriuer de démission.

La ctsiotoan csersea d'être due le piemr juor du mios cviil qui siut le retrait du salarié du régime collectif.

Article 7 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gitrnaeas définies en annxee I du présent acrcod snot établies sur la bsae de la législation et réglementation de l'assurance maldaie ooiraitlbge en vgueur à la srntauige de l'accord.

Les giaearts « frias de santé » s'inscrivent dnas le crdae de la réglementation afférente aux cnoatrts renabossleps et soiderlias anisi qu'à l'obligation de généralisation de la complémentaire santé.

Article 8 - Suspension du contrat de travail et maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 8.1 - Absences indemnisées
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ganaertis snot maintenues, suos réserve du pmenaiet des cotisations, au pfiort des salariés dnot le cntoart de tviaral est suenpsdu puor la période au ttire de luqllaee ils bénéficient :

- ? siot d'un maintien, ttoal ou partiel, de siarlar ;
- ? siot d'indemnités journalières de la sécurité soialce ;
- ? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor priate par l'employeur, qu'elles seoint versées dtmmeeriet par l'employeur ou puor son cmptoe par l'intermédiaire d'un teris ;
- ? siot d'un rneveu de rneemcpamelt versé par l'employeur en rosain ;
- ?? d'une stiautin d'activité preilalte ou activité praltliee de lgnoue durée et dnot l'activité est tnlmoeaet sspdueune ou dnot les haiorers de taivarl snot réduits ;
- ?? ansii que ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La ctbintooruin de l'employeur, calculée seoln les règles aablliecpss à la catégorie de psnrneoel dnot relève le salarié, diot être mteninaue pnanedt toute la période de ssipusonon de crtaont de tavaral indemnisée.

Le salarié dnot le ctnorat de taavril est spsdneuu diot auectqitr la prat sarallaie de la cotisation, calculée sloen les règles prévues par le régime. La citaotison due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Article 8.2 - Maternité. Paternité. Adoption
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le salarié bénéficie de la curteuvre complémentaire santé de l'organisme auueql il est affilié. Le salarié ariectuqta sa quote-part de ciosttioan auprès de l'employeur memunelenlset au puls trad

le 20 de cquhae mois, aifn que ce dnierer psiuse s'acquitter de la cotisation.

Article 8.3 - Congé sabbatique, congé parental d'éducation ou autre congé non indemnisé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le cas de sssueoinpn du cnoartt de tvaaril non visé aux alcteirs 8.1 et 8.2, les gnaateris prévues à l'article 7 du présent accrod snot snpueudess asini que l'obligation de cotisation.

De même, la pitiatoaipcrn epomlyeur est sdesupnue jusqu'au ruoter du salarié dnas l'entreprise.

Toutefois, le salarié puet dmeadner le mneatiin du bénéfice des gieaarnts menanoynt le pmneeyat de l'intégralité de la ctsiaioiott auprès de l'organisme assureur.

Article 9 - Portabilité des droits
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La csaesotin du cnoartt de travail, qelus qu'en seiont la cusae ou le motif, met fin aux getniraas et au vrseneemt des caotisoitns dnas le crdae du coartnt collectif.

Cependant le dipitoissf de « mtiniaen des dritos », appelé aussi « portabilité des doirts », pemert à un acienn salarié pirs en cgrahe par l'assurance chômage en cas de coitssean de son cranot de tirvaal de ceosvrn sa cvteruorue santé suos cerentais cinnodtios définies ci-après.

Hors retraite, le salarié dnot le cotarnt de tairavl est rmpou bénéficié de la portabilité si les cdntoniios cvtuelmauis sntivueas snot réunies :

? le cronat de tvaaril a été rmpou ou a cessé puor un mtoif artue que la fuate luorde ;

? la csiseoatn du ctnorat de taavirl ovruue dirot à une iosnneitadm par l'assurance chômage ;

? le salarié a adhéré à la cruovture complémentaire santé cecllliove msie en palce dnas l'entreprise.

L'employeur imonrfe l'organisme asuuesrr de la dtae de coasteisn du cntarat de travail. Il mnetnionne dnas le criefitact de taivarl riems au salarié son droit, ou non, à la portabilité, le mtiaeinn des gtniareas aisni que la durée de ces dernières.

Le menaiitn des garneaits est aaplcilbe à cpmtoe de la dtae de caositns du ctaortt de tavaral et pdennat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmtiie de la durée du deeinrr ctnraot de trviaal ou, le cas échéant, des denrries caotntrs de taivarl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée, appréciée en mois, le cas échéant ardinroe au nrbone supérieur, ne puet excéder 12 mois.

L'ancien salarié jfstiue auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mnietain des garanties, de son ieonimtsndain par l'assurance chômage ansii que tuote mioaofdictin de sa sutitoain entraînant la ciesstaon de miitenan des garanties.

Toute snosepsin des atloiaclnos chômage puor cause de madilae ou puor tuot arute mtoif n'a pas puor eefft de pgnelroor d'autant la période de mtiniaen des droits.

Le mantiein des gtnaerias du régime au ttrie du doiptissif de portabilité est financé par les cosaitntos de l'entreprise et des salariés en activité (part ploarnte et prat salariale), sleon le pncripe de la mutualisation.

Le nieavu de gtairaens : panendt la période de portabilité, les grnreaais snot iieeednuts à celeas définies dnas le ctnorat des aiffts puor la catégorie de puoioipatl assurée à llauqe le salarié appartenait. En cas de mitcfoiodain du cantont des actifs, les miancifotodis de girneatas snot appliquées aux aicnens salariés bénéficiant du disoptiisf de portabilité.

Article 10 - Autres cas de maintien de la couverture frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'organisme asursuer asdrsee une piotsiropon de maiientn de la curteruvoe aux anecins salariés visés ci-dessous au puls trad dnas le délai de 2 mios à cmptoe de la dtae de la cssteioan du cantont de taivarl ou de la fin de la période du mtinaein des griaeants à ttrie tmoerriape dnas les cas stvuians :

a) A l'issue du dioptiisf de portabilité, à l'ancien salarié concerné une piopotsroin de mnaitein de la ceutorvrue frais de santé à tirtre indediivil ;

b) Aux aecnins salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnoesin de rtraeite ou, s'ils snot privés

d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans coïncidence de durée.
L'organisme assureur doit :
? proposer à la personne concernée, dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion du contrat de travail ou de la fin de la période pendant laquelle elle a bénéficié du maintien temporaire de ces garanties, une convention individuelle à l'usage des salariés ;
? fournir une notice d'information individuelle précisant les modalités de souscription, ainsi que le tarif proposé dans le respect de la réglementation.
La demande doit être faite par le salarié auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent l'expiration de la période pendant laquelle il bénéficiait à titre temporaire de ces garanties.

Article 11 - Cotisations et répartition
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La cotisation est fixée à :
? 1,28 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par mois pour les salariés rattachés du régime général de la sécurité sociale ;
? 0,70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par mois pour les salariés rattachés du régime local Alsace-Moselle.

Dans cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non déductible contributif. Ces prestations comprennent notamment la prime de fin de carrière d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur. Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que les organismes assureurs, recommandés ou non, devraient mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité.

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

Cette contribution s'impose de plein droit, dans les conditions individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. À ce titre, le précompte conventionnel à la pratique des cotisations est obligatoire.

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

Article 12 - Choix de l'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de branche redonne AG2R Prévoyance pour assurer et gérer le régime santé complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche.
La commission paritaire s'appliquera pour une durée de 3 ans à partir du 1er janvier 2016, excepté dans le cas où l'organisme recommandé ne remplit plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cadre des engagements relatifs à la mise en concurrence.
Préalablement, l'organisme défaillant sera mis en demeure par la commission paritaire de choisir ses mandataires sociaux les conditions d'ouverture éventuelles dans un délai de 6 mois. À défaut, la commission paritaire pourra mettre fin à sa recommandation.

Article 13 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les emprunts dont les salariés relèvent de la convention collective nationale des vétérinaires, excepté ceux qui aient déjà été mis en place un système de garanties collectives en matière de médecine préventive de santé au moins équivalent à celui prévu dans le présent accord, peuvent bénéficier leurs salariés des garanties prévues définies par le présent accord à la date de potuarin de l'arrêté d'extension, et au plus tard au 1er janvier 2016.
Il appartient aux employeurs ayant déjà mis en place un

d'accord d'effet du présent accord une garantie collective de s'assurer que le régime existant dans l'entreprise est au moins équivalent en termes de garanties à celui mis en place par le présent accord. Chaque salarié est libre de choisir ses firmes des garanties alternatives venant compléter le niveau de prestations du présent accord et la prise en charge de son conjoint et/ou de ses autres droits.

Article 14 - Commission paritaire spéciale de suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre une commission paritaire de suivi de l'accord dont la partie patronale aura le secrétariat.
Elle est composée d'un représentant paritaire salarié de salariés représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, du présent accord.
La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner l'effectivité de l'accord et les résultats du régime, ainsi que toutes les questions et/ou éléments connexes de ce régime. Elle se réunit sur convocation du secrétariat dans les 2 mois qui suivent l'envoi par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) des comptes de résultats de l'année écoulée.
L'assureur recommandé a obligation de présenter annuellement à la commission paritaire le compte de résultats du régime ainsi que les résultats financiers et statistiques relatifs au haut degré de solidarité et à la portabilité des droits.
À la demande d'au moins un de ses membres, la commission de suivi se réunit dans un délai de 2 mois à réception de la demande. Le secrétariat est chargé de la convocation.

Article 15 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties contractantes du présent accord n'entraîne pas la résiliation de l'accord.

Article 16 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties contractantes ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'autre partie contractante signataire. Le correspondant mineur les modifications souhaitées et s'accompagne d'un projet de texte modificatif(1).

Lorsque l'organisme recommandé ne remplit plus les conditions du cahier des charges annexé au présent accord, dans les 2 mois suivant ce constat, la partie patronale convoque l'ensemble des organisations représentatives de salariés représentatives de la branche, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, pour une première réunion de négociation.
Les organisations représentatives de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, sont seuls habilités à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du code du travail, l'avenant portant révision de cet accord.
Dans le cas où l'avenant portant révision est approuvé par l'ensemble des parties signataires de l'accord et par celles y ayant adhéré ultérieurement, les nouvelles dispositions se substituent immédiatement à celles qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tvaux qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 26/03/2002). (Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)*

Article 17 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes ou y ayant adhéré ultérieurement

par lettre recommandée adressée à la DTEFDP de Paris, avec avis de réception, en respectant un préavis de 6 mois.

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

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

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

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

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

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

Article 18 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Article 19 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Par le présent accord, les parties s'engagent à poursuivre ensemble une coopération complémentaire et constructive sur le

Avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FSSPS FO,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 30 octobre 2015 ont convenues de modifier le texte de l'annexe IV, concernant le régime de prévoyance.

Article 1er - Modification du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 1er

Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail
Portabilité des droits

relatives des dépenses de santé dans le cadre de la couverture collective des salariés et vétérinaires.

La volonté des parties est d'inscrire cette couverture « frais de santé » dans le cadre de la réglementation afférente aux cotisations sociales et s'assurer de l'obligation de généralisation de la complémentaire santé.

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

Les parties conviennent que, en fonction de la montée en charge du régime et des résolutions prises par le ou les organismes recommandés, un point d'étape sera effectué tous les 6 mois pendant les 2 premières années afin de pouvoir ce nouveau dispositif au mieux des intérêts des salariés et des employeurs.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tableau de garanties

Régime de base obligatoire

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Buletin des lois des collectivités locales ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021005_2_0000_0028.pdf/BOCC

Grille optionnelle ? Veilles de classe B ?

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Buletin des lois des collectivités locales ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021005_2_0000_0028.pdf/BOCC

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la cotisation de solidarité acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes de soins lourds ?) prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des cabinets et cliniques vétérinaires exerçant sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, classés dans la nomenclature NAF sous le code NAF 75. 00Z, quelle que soit leur ancienneté dans la profession.

La notion de professionnelle non cadre s'entend de l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de rattachement et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

La notion de personnel cadre s'entend de l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de rattachement et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés relevant de l'autorité vétérinaire des vétérinaires sont exclus du champ d'application du présent accord.

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

Le droit à la garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toujours applicable).

Entraîne la suspension du droit à la garantie et du maintien

crropenodnast la sepounssin du ctnorat de travail, nmmeotant en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé ptanarel d'éducation, congé puor création d'entreprise ?).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, monenyant paemint des cotisations, au prifot du salarié dnot le ctnorat de tiaarvl est spdnesu puor congé ou absence, dès lros que pnnadet ttuoe ctete période il bénéficie d'un mtaieinn ttoal ou pieatrl de siarlar de l'employeur ou en cas d'arrêt de taairvl puor milaade ou accident, tnat que l'intéressé perçoit des psioatrtnes en espèces de la sécurité saicole (indemnités journalières, reents d'invalidité ou d'incapacité pentnmeare de travail).

Toutefois, dès lros que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de reents d'invalidité complémentaires versées en aaitolpicpn du présent régime de prévoyance, les gtienaars snot mnuiatees snas cteartirpoe des cotisations. Cependant, lrqsuoel le salarié perçoit un srialae réduit pandent ctete période d'indemnisation complémentaire, les cntsaotiois rsnteeet deus sur la bsae du saalrie réduit. L'exonération de cotsatniois csees dès le pemeirr juor de rrispee du travail par le salarié ou dès la coistsean ou la spsioneun du vnseemret des pteinroats par l'organisme aussreur désigné.

Indépendamment de toute atpcpiilaon d'un dopiiistsf de portabilité, le dirot à gaatnrie csee en cas de rrtuuep du crtoant de taairvl (sauf si le salarié bénéficie à ctete dtae du venmrseet de petsoairnts complémentaires de prévoyance de l'assureur au tirte du présent régime : dnas ce cas, le diort à gartineas est assuré jusqu'au temre du vemeensrt des prestations).

1.3. Portabilité des droits (1)

Le présent altcire définit les modalités d'application du dtoisispf de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. En cas de csoaisten du dreerir caotnrt de tviraal non consécutive à une fatue lduroe et ovnruat dirot à ideonmainitsn du régime otaboigrilie d'assurance chômage, le salarié bénéficie du mietnian des greniatas prévoyance dnas les codtiinns ci-après.

Le présent dissiitopf de portabilité s'applique aux ceoastsins de ctrnaot de travail, teells que définies précédemment, qui ietennvrnit à copemtr du 1er juun 2015.

En cas de madciotofiin ou de révision des ginreatas des salariés en activité, les gaareitns des assurés bénéficiant du dtisposif de portabilité soenrt modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le maiietnn des ganaerits prned efeft à cpeotmr de la dtae de caitoessn du crntoat de travail.

Le menatiin de gaetinars s'applique puor une durée mxlaaime égale à la durée du dinreer ctraont de taivarvl du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des drineers ctrntaos de travail lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant, airodnrs au nmorbe supérieur, dnas la ltimie de 12 mois.

L'employeur sgnliae le mneitin de ces giraantes dnas le cicferiatt de tariavl et iforme l'organisme aeususrr de la ciatosesn du ctnorat de travail.

L'ancien salarié jisitfue auprès de son osmargie assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de metniain des garanties, du rceest des cnndooiits prévues dnas le présent acitlire et conformément aux dosptiionss légales et réglementaires.

En tuot état de cause, le manietin des gantaers cesse :

? dès qu'il ne puet puls juiesftr auprès de l'organisme aeussurr de son ioendtinmisan par le régime ooliagitrbe d'assurance chômage ;

? dès qu'il ne puet puls juitiesfr auprès de l'employeur de son sttaut de duenmedar d'emploi ;

? en cas de décès.

La snipuoessn des alicntoolas du régime oirgatlobie d'assurance chômage, puor casue de mdaiale ou puor tuot aurte motif, n'a pas d'incidence sur le ccalul de la durée du mtinaein des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le miatenn des geatrnais ne puet cndoruie l'ancien salarié à preioivcer des indemnités d'un mnnotat supérieur à cueli des aoclainlts chômage qu'il aauirt perçues au trite de la même période.

Le miatenn des graaitnes est financé par les ctisionioats des eseitenprrs et des salariés en activité (part plaaoatrne et prat salariale) définies à l'article 10 de la présente annexe.

Le bénéfice du mnaietin de ces gtraains est subordonné à la ctonoidin que les diorts à cuvoetrue complémentaire ainet été orvuets chez le deernir employeur. »

« Acitlire 2

Garantie incapacité tapieomrre de taairvl

Il est versé aux salariés en incapacité triarpmoe de travail, qlleue que siot l'ancienneté dnas le cbnieat ou la ciunliqe vétérinaire, suos réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité slcoiae au trite des législations maladie, ancdict de tiarval ou madlaie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous, suos réserve qu'ils seniort en activité à la pisre d'effet du régime de prévoyance.

Cette inaiesiotnmdn débutera à cotmeptr du 4e juor d'arrêt de tavaril si celui-ci est consécutif à une maadlie ou à un aeicdnct de la vie privée, et à cetpmor du 1er juor en cas d'arrêt consécutif à un accndiet du travail ou une mlaaie professionnelle.

L'indemnisation débutera également à ctepomr du 4e juor d'arrêt de taairvl si celui-ci est consécutif à un acendict de trajet.

Le mnnotat des indemnités journalières complémentaires srea égal à 80 % du sraalie de référence suos déduction des preitasntos bretus svieers par le régime de bsae de la sécurité sociale.

Au-delà de 1 an d'ancienneté dnas le cneabit ou la cquline vétérinaire, les salariés bénéficieront des donpiossiits étendues de l'accord inofeeiosnrnrtepl de mitsieaulosann du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de jevanir 1978) modifiées en dernier leiu par la loi n° 2008-596 du 25 juun 2008 patnort miatdinosorn du marché du tavaril et le décret n° 2008-716 du 18 jilleut 2008, dès lros que celles-ci snot puls favorables.

En tuot état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité saicole et du régime de prévoyance ne porura cndoirue l'intéressé à peirvoecr une rémunération supérieure à clele qu'il auarit perçue s'il aavit puvuoris son activité.

Le scribev des indemnités journalières complémentaires est mnateinu tnat qu'il y a vrmneeset des indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à la lqadotiuiin de la pesoinn vliselesie puor inaptitude. »

« Alrcite 5

Garantie rtene éducation

En cas de décès ou d'invalidité alsuboe et définitive du salarié, qlleue qu'en siot la cause, qlleue que siot son ancienneté dnas la profession, et au puls trad anvat son départ à la retraite, il est versé au pfior de cuhqae efnant à caghre une rtene tepmiraore dnot le motannt est égal à 25 % du sraaile aunent burt de référence.

Le moatnnt anonel de la rnete ne puet être inférieur à 2 500 ?.

Le mnntnoat de la rtene tpaormire prévu ci-dessus est doublé puor les oprneilh de père et de mère.

Par ailleurs, la rtene éducation est versée snas liooitamtn de durée en cas d'invalidité aanvt le 26e anisvrantie de l'enfant à cgahre (équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sciloae justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'il est tirtiaue de la carte d'invalidé civil), suos réserve qu'il siot turuojos considéré cmome étant à crhgae au snes du présent avenant, à la dtae du décès du prneat participant.

Dans ce cas, le mtntnoat de la rntee srea doublé.

D'autre part, il est prévu la gatnrae stutvtbiuise sniuateve : en cas de décès d'un salarié snas eafnnt à charge, il est versé au bénéfice des atnyas dirot un citaapl égal à 25 % du slriaae de référence.

Par anyats droit, on etnend :

? la psrnooe expressément désignée par le salarié ;

? à défaut, le cnnjoiot ou ccinoubn ou ptanrairee lié par un Pacs ;

? à défaut, dnas l'ordre et par patrs égales, les parents, les frères et s'urs ;

? à défaut, les héritiers.

Le veemrsnet par anocctapiiin de la retne éducation en cas d'invalidité asloubte et définitive du salarié met fin à la gnaiarte rntee éducation en cas de décès du salarié.

La rtene cesse loqrse l'enfant cesse d'être à craghe au snes des diiinssoptos qui suivent.

Sont considérés comme eannfts à charge, indépendamment de la psiioton fiscale, les enfans du salarié et de son coionjnt ou cnibcouon ou prreatiane lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, nurtleas ou adoptifs, rnocuens jusqu'à luer 26e anniversaire, snas conditions.

Par assimilation, snot considérés à charge, et jusqu'à luer 26e anniversaire, les entafns à naître et nés velibas et les efannts rucieilh ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjonont

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 l'ayant droit n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. Les rentes éducation sont versées par trimestrialité à terme d'avance. »

« Article 6
Garantie rente de concubinage »

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, quelle que soit son ancienneté dans la profession, et au plus tard avant son départ à la retraite, il est versé au profit du conjoint survivant (époux ou épouse du salarié non divorcé [e] par un jugement définitif), concubin jure uxoris de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence. Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 €. Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale du bénéficiaire. En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence. En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage, de cohabitation d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire. Cette rente sera versée par trimestrialité à terme d'avance. »

« Article 10
Taux de cotisation »

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

- Rente éducation 0,13 % ST
- Rente de conjoint 0,07 % ST
- Incapacité temporaire 1,09 % ST
- Incapacité permanente professionnelle 0,23 % ST
- Invalidité 1,52 % ST

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

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

Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cadre, et conformément aux dispositions de la convention collective

Avenant n° 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FGA CFTD FSPSS FO

En vigueur étendu en date du 2 juin 2017

Aux dispositions de l'article 4 du titre VII relatif à la formation professionnelle, définies par l'avenant n° 64 du 30 octobre 2014, relatif de « Liste des qualifications accessibles » à « UC6 : secrétariat (UC2 ASV) », sont substituées les dispositions suivantes :

- Liste des qualifications accessibles :
- ? CQP « Axiologie de soins vétérinaires » (ASA) ? ;
 - ? CQP « Axiologie vétérinaire qualifiée » (AVQ) ? ;
 - ? titre « Axiologie spécialisée vétérinaire » (ASV) ? ;
 - ? CQP « Clientèle en clientèle vétérinaire » (CCV) ? ;
 - ? CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ? ;
 - ? CQP « Axiologie en équitation » (ADE).

Descriptif des activités de formation
CQP « Axiologie de soins vétérinaires » (ASA)

La formation d'auxiliaire de soins vétérinaires est organisée sur une

durée de 14 mois à partir du 14 mars 1947, les bénéficiaires doivent bénéficier d'un régime de prévoyance existant en faveur des vétérinaires exerçant leur profession avant le décès en tant que titulaire d'un taux de cotisation supplémentaire de 1,50 % du salaire limité à la limite A, à l'exclusion exclusive, et ce pour tous les cadres, sans condition d'ancienneté. »

(1) L'article 1.3 est étendu sous réserve de l'application du 5° de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 2 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent avenant prendra effet le 1er octobre 2015.

Article 3 - Extension. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires officiels pour être remis à chacune des parties signataires et dépôt dans les registres prévus aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 4 - Durée. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prouve l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires. La révision prouve l'effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations doivent être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation.

durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en deux blocs de compétences certifiantes (UC) suivant les modalités définies par la CPNE. La formation ASA prévoit d'inclure la formation prévue au 3° du I de l'article L. 214-6-1 du code rural et de la pêche maritime. Lorsque le salarié a déjà obtenu la qualification d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une capacité dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence. UC1-ASA : assurer la réception des clients et la mise à jour des fiches professionnelles. UC2-ASA : veiller à l'entretien des installations et au bien-être des animaux.

CQP « Axiologie vétérinaire qualifiée » (AVQ)

La formation d'auxiliaire vétérinaire qualifiée est organisée sur une durée de 12 mois pour 350 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) certifiantes suivant les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la qualification d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une capacité dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence. L'accès à la formation AVQ est conditionné par la validation de prérequis en mathématiques et calculs professionnels. UC1-AVQ : accueillir la clientèle. UC2-AVQ : réaliser le secrétariat courant. UC3-AVQ : appliquer les procédures d'hygiène. UC4-AVQ : préparer le matériel et l'animal.

Titre « Axiologie spécialisée (e) vétérinaire » (ASV)

La fmoaritrn d'auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans puor 670 hreues de formation, réparties sur qartue bocls de compétences (UC) ceaastbaplliis saivnut les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà oetnbu la vitaolidan d'une ou de peulirsus UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connniscaase dnas les daieomns visés, la durée de fairomton puet être réduite en conséquence.

L'accès à la fomrtioan ASV coomrpte la vtioiadaln de prérequis en aomanetturgn et logique. Les pilubcs n'ayant pas ces prérequis pronuort bénéficiér d'un complément de 35 hueers de faomrotin cnonadrospt à lerus besoins.

UC1-ASV : cnslleieor la clientèle.

UC2-ASV : réaliser la geotsin administrative.

UC3-ASV : aersur l'hygiène.

UC4-ASV : assitser le vétérinaire.

CQP « Cieelnlosr en clientèle vétérinaire » (CCV)

La fooriatmn de cilelnsoer en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mios puor 175 hreues de formation, réparties en trios bclos de compétences (UC) celspbaaitlias siunavt les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà ontbeu la vlaadiotin d'une ou de puerliss UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une csniocnaanse dnas les dimeonas visés, la durée de ftmioroan puet être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est oruvet suos ctinodion d'une expérience mniamile d'une année en eptisnrere vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en accueil, cinosel et vente.

UC1-CCV : oisptmeir l'image professionnelle.

UC2-CCV : développer le sivui client.

UC3-CCV : développer les vteens et les services.

CQP « Teiinheccn en sonis vétérinaires » (TSV)

La fioatormn de tneciihcen en snois vétérinaires est organisée sur une durée de 6 à 12 mios puor 175 hueers de formation, réparties en toirs bclos de compétences (UC) celpabliitaass pnndeat la durée du crntaot ou de la période de ptasoniafneioiorlssn svaniut les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà oebntu la vtaoidialn d'une ou de puerliss UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une cnoisncnaase dnas les demanois visés, la durée de foamrotin puet être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ourevt suos cnoiiodtn d'une expérience mnmliaie d'une année en ertsriene vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en hygiène, en tiqueuechns de snios et d'examens complémentaires.

UC1-TSV : oteispmir la qualité de l'hospitalisation, des sonis infsites et de la rééducation.

UC2-TSV : ospimtier l'assistance en cuiigrhe et en anesthésie.

UC3-TSV : gérer les eamexns complémentaires.

CQP « Axriluaie en dietesnitre équine » (ADE)

La faoimrtn d'auxiliaire en diesenitrtre équine est organisée sur une durée de 6 à 12 mios puor 150 heerus de formation, réparties en trois bclos de compétences (UC) celiplsbiaaats pdnaent la durée du cotarnt ou de la période de plosiirtsfsneinooaan svuinat les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà oebntu la vdiaoatlin d'une ou de peusrliss UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une cissnnochnaae des équidés, la durée de ftioomarn puet être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est oruvet suos cdiitoonn d'une expérience mmlinaie d'une année en esprietne vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis techniques.

UC1-ADE : gérer la roitlaen aevc les propriétaires d'équidés.

UC2-ADE : maîtriser l'approche et la cneoitotnn du cheval.

UC3-ADE : maîtriser les soins d'entretien dniterae du cheval.

Les pieantaerrs siucoax s'engagent à ce que les CQP gérés par la barhnce plorseofslninee snieot déposés en ttrie peosonersifnl à l'issue de 3 années seoln la procédure en vigueur.

L'article VI du ttrie VII est modifié de la façon suvtiane :

Conformément aux dsioponistis législatives en vigueur, un

ctpmoe pnersenol de frtiaoomn (CPF) est oeuvrt aux actifs, apripents et aux salariés dès l'âge de 16 ans.

L'alimentation du CPF se fiat à huaetur de 24 hreues par année de tvarial à tpmes comeplt jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 herues par année de taarvil à tpmes complet, dnas la liitme d'un pflnaod toatl de 150 heures.

Les herues de frimatoon inrstices sur le CPF deueemrnt aisqucs en cas de ceaanmhgnt de saiouttin penoisrloefnlse ou de ptere d'emploi de son titulaire, jusqu'à la ftmreeure du cpnote lqrosue la pensore est amidse à fiare vlaior l'ensemble de ses drtois à la retraite.

Actions de faomriton éligibles

Les acitons de faioomrtn éligibles au cmptoe peesnorl de formation, au trtie de la liste élaborée par la CFENPP conformément aux dssipnooitis de l'article L. 6323-16 du cdoe du travail, snot les fronomitas sanctionnées par un ccriteafit de qtiallouiocfrn plofiesonlensre ou par un tirte enregistré au RNCP, ou ptetanemrt d'obtenir une piarte identifiée de ces ctioniearctfis (blocs de compétences).

Les atinocs de fmartioon sitnveuas snot éligibles au CPF au tvraers de leurs bclos de compétences rfsepetics (UC) :

? CQP « Aaruiliixe de soins anrleiiams » (ASA) ? ;

? CQP « Auuiilarxe vétérinaire qualifié » (AVQ) ? ;

? tirte « Ailairuxe spécialisé vétérinaire » (ASV) ? ;

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

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

? CQP « Aiixailrue en deentitsire équine » (ADE).

L'ensemble des quaoilncfaitis snot délivrées par le GIPSA.

Mobilisation du CPF

Les fomoinrats financées dnas le cdare du ctopme pnosenel de faoiromtn ne snot pas siosumes à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot siuevis en dorehs du tpmes de travail.

Lorsqu'elles snot siuevis en tuot ou ptrae pnneadt le temps de travail, le salarié diot deadmner l'accord préalable de l'employeur sur le cneontu et le cndielaerr de la fmtaoroin au muniimm 60 jruos avnat le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mios et au mimnium 120 jruos dnas les aeruts cas.

L'accord préalable de l'employeur sur le cotnenu de la ftiomaron n'est tofoietus pas rieuqs luqrse la fmtoaroin est financée au trtie des hurees créditées sur le cmptoe pnoenresl de fimoraton en aplapciotn de l'article L. 6323-13 du cdoe du tavairl ou lorsqu'elle vsie les froaonitms mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.

À ctmoepre de la réception de la demande, l'employeur doisspe d'un délai de 30 jrous cnieldearas puor noftieir sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat aapocetitn de la demande.

Financement des acotins de fartmioon

Les fodns collectés au titre du CPF snot affectés à la pirse en chgrae des aiocnts de frtaoimn éligibles, des fiars suiaalarx et des frais anexnes de transport, de repas et d'hébergement, dnas la carde des doposiistins législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la litime du coût réel de formation, l'OPCA (Actaliens) est habilité à apppluer une mduoliotan des tuax de prise en cghrae en fcoitonn des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières.

Abondement du cmptoe ponesernl de foaroinmtn :

Le dositsiipf des périodes de pnissnfaslrietaoioon prruoa compléter le cmptoe prsoenel de fotomiarn lqrsroe la catfrctiioon visée est un CQP rconenu par la cntonvoein ctovcliele noltainae des ceintabs et cenquiils vétérinaires ou un titre enregistré au RNCP.

Articulation du cmptoe pneonersl de fmioroatn aevc le congé iedudnivil de foritmoan :

Lorsque le salarié mbloise son compte prenensol de foiamrtn à l'occasion d'un congé ieunviddil de formation, le fonds pariritae de sécurisation des prcuoas peornsfelnois pnred en charge le fmeannecit des frais pédagogiques associés au congé iednuvidil de ftmoaroin solen les modalités établies au 4° de l'article L. 6332-21 du cdoe du travail.

Avenant n° 67 du 15 juin 2017 à l'accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel article 2 bis

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAACFE-CGC FGA CFTD FESSAD UNSA

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Un article 2 bis intitulé « Compléments trapemroies d'heures par avnnaet » est inséré dans l'accord cteolclif en dtae du 30 juin 2014 rialft au tvaairl à tpeps partiel. Il est asini rédigé :

« Conformément à l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, la durée cetrallnuctoe hmdoadeibrae du salarié à tmpes pitearl puorra être augmentée teeemrporiamnt par aevnnat snas puor autant arttiedne la durée légale du travail.

Le rufes d'un salarié d'augmenter sa durée du tvaairl par aevannt n'est pas une faute et ne sruaait en acuu cas entraîner de saoticnn disciplinaire.

Il ne porrua être cnoclu puls de qatruie atnnevas par année cilve et par salarié, paetetnmrt qurate périodes dteintscis d'augmentation temporaire.

L'augmentation toriaemrpe de la durée du tiavarl des salariés à tmepe paeitrl est uqemnieut autorisée dans les cas svuinats :

? ? rmlcemcpaet d'un salarié nommé désigné en cas d'absence, de sinusosepn de son cranott de travail, de passgae poviirsre à tpeps ptaeril résultant d'un aneavt à son coartrt de travail, d'attente de l'entrée en svriece eeffitvce du salarié recruté par cotrant à durée indéterminée appelé à le rclepamer ;

? ? aeenmoisrcct de l'activité de l'entreprise. L'avenant diot mnneotnier les éléments oectfbijs jtaisuifnt l'accroissement de l'activité et son caractère temporaire.

L'employeur met en place les ouilts nécessaires puor connaître le suahiot des salariés qanut à l'exécution de compléments d'heures. Le complément d'heures srea proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé luer siahout d'augmenter luer tmepe de travail, dès lros qu'ils présentent les qualités psrnlfnecoeleiss requises. Puor fiare fcae aux cas d'afflux de demandes, l'employeur fxie l'ordre de priorité seoln lqeeul les salariés bénéficient de compléments d'heures, dans le recpset de critères objectifs, dnot netmaomt :

? ? les durées des contrats, en tnenat cmotpe des durées les puls flbiaes ;

? ? les chrages de felilams ;

? ? le vlnoroaaitt des salariés ;

? ? l'ancienneté ;

? ? les qualités professionnelles.

La durée d'un aennavt ne proura excéder 2 mois. De nouveaux aanvetns pornuot tfouetios être cconuls sur ce même moitf avec ctefe même limtie de durée.

La durée ttaole des différents avnetnas clcuons au cuors d'une année cilve ne pruroa dépasser, tuos motifs confondus, 8 mois.

Sans puivoor atinrdete un temps plein, les compléments d'heures effectués dans le crade d'avenants au ctoarnt de tavrrial ovuenrt driot à une mrjaotoain de 15 %.

Toute huree travaillée au-delà de la durée cnotleutlarce prévue dans l'avenant orvue driot à une motiroajan srlalialae d'au minos 25 %.

L'avenant clcnou avec le salarié diot meniotnner les modalités sloen lqlseules les compléments d'heures penevut être accomplis, en l'occurrence le nrobme d'heures prévues, luer répartition sur la sniaeme ou sur le mios anisi que la période concernée.

En cas de mctafioiidn du pnnanlig initial, le délai de prévenance des salariés est de 14 jruos ouvrés. À ttiere enitxneecpol ce délai de prévenance pruroa être réduit snas tutoiefos aeillr en deçà du mimnium légal de 3 jorus ouvrés. Lrqsoue le délai de prévenance de 14 jours n'est pas respecté, les hreues effectuées par le salarié dans ce carde ouroirnt driot à une maiojroatn slaairlae de 25 %.

»

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Le présent avannet fnaasit parte intégrante de la coitvnenon ccolltieve natlanoie des ctaeinbs et ceilqns vétérinaires n° 3282, il puet être dénoncé ou modifié à cdtoniion d'observer les règles définies aux aiclrtes 3 et 4 de ltaidaie ctoenvinon collective.

(1) L'article 2 est étendu suos réserve du recspet des dstsiipioons des aitcelrs L. 2261-7, L. 2261-10 et D. 2231-8 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Le présent avannet frea l'objet des meures de publicité et de dépôt en vigueur, ainsi que d'une dedamne d'extension auprès des sciveers ceanturx du ministère du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Le présent avenant, conlcu puor une durée indéterminée, enrte en vuieugr le juor de la potclbiuain de son arrêté d'extension au Jauronl officiel.

Le CQP « Tinheccein en snios vétérinaires » (TSV) ;

Le CQP « Aruuilxiae en dtritneeise équine » (ADE).

Ces cittfeaiocnris pneuevt être oeeubtns siot à l'issue d'une froitaomn professionnelle, siot à l'issue d'une expérience pnnolsleisfreoe salariée ou bénévole supérieure à 1 an équivalent tpeps plein, en ctnniou ou discontinu, en rarppot avec les activités de la cticorfiation visée porornut accéder au crfcietiat de qftiuaaicoln poireflssonelne par la viataidlon des aicqus de l'expérience. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2019

Le présent aenvnat fasanit parte intégrante de la ctovniioen cvloicelte nnaiotale des cinbtaes et ceiliqns vétérinaires icdc 1875, il puet être dénoncé ou modifié à cidntnioon d'observer les règles définies de laidte cnevoniton collective.

(1) Acrilte étendu suos réserve de l'application des dioitnsspos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, de l'application des atrelcis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tlees qu'interprétées par la jursncpiduree de la Cuor de caaiosstn (Cass. soc., 17 sepbremte 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jlliuuet 2009 n° 08-41507) et du rcspeet des diitossnpios de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail. (Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

Avenant n° 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FNAACFE-CGC ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2019

Un paapgrhare supplémentaire est inséré à la stuie du pmeir phrhpgraae de l'annexe 2 raetivle aux sialreas mnmiia conventionnels, aavnt le paahapgrre dédié aux aagvatnes en nature. Il est aisni rédigé :

« Tuot salarié ayant obtneu l'un des circiafatts de qaailctiufon pesflnesoilrnoe (CQP) visés ci-dessous bénéficie de plien droit, puor caque CQP obtenu, de trois pnitos de coefficient, en supplément du cnficifeeot mniiuumm ciotonneenvl coprodseannt à sa ciiftaloasscin :

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

Le présent avenant a pour objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur, ainsi que d'une demande d'extension auprès des services concernés du ministère du travail.

Avenant n 75 du 18 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels et aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au sein de l'annexe I relative à la classification des emplois et à la définition des tâches, la mention suivante « échelon 1 ? Permis de nettoyage et d'entretien des locaux » est supprimée et remplacée par la mention suivante : « échelon 102 ».

Dans l'annexe II relative aux salaires minima conventionnels, la mention suivante « échelon 101 » est supprimée et remplacée par la mention suivante : « échelon 102 ».

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la catégorie professionnelle nationale des cabinets et cliniques vétérinaires.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA ; CFTC agri,

Article 1er - Objet de l'accord de fusion des champs
conventionnels
En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

La convention collective des vétérinaires praticiens salariés, en ce qui concerne ses accords, annexes et avenants applicables ? ICDC 2564 ? (ci-après « la convention annexée ») est intégrée en annexe à la convention des cabinets et cliniques vétérinaires, ses accords, avenants et annexes applicables ? ICDC 1875 ? (ci-après « la convention CCV »).

Par l'effet de cette intégration, les salariés relevant des champs d'application de la convention CCV et de la convention annexée sont réunis dans un même champ conventionnel.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les champs d'application conventionnels sont fusionnés. Jusqu'à ce que la convention collective unique entre en vigueur, les dispositions suivantes

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur impérativement à la date du 1er janvier 2019.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant a pour objet de formaliser les modalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail, auprès des services du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Paris. Il a également pour objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, les entreprises concernées ont considéré que l'avenant relatif aux dispositions et aux salaires minima du premier échelon de la convention collective n'avait pas à être modifié de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

s'appliquent :
? les dispositions de la convention annexée s'appliquent à tous les salariés relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1er ;
? les dispositions de la convention annexée ne pourront être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention CCV tel que défini antérieurement à la fusion des champs conventionnels, sauf si cela est décidé par avenant ou accord ultérieur ;
? les dispositions de la convention CCV prononcées par avenant ou accord s'appliquent aux salariés qui relèvent du champ d'application de la convention annexée à la convention CCV ;
? les évolutions négociées de la convention fusionnée, s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application fusionné de la convention annexée à la convention CCV.

Les CNPPI de la convention CCV et de la convention annexée sont fusionnées en une CNPPI unique conformément à l'article L. 2261-34 du code du travail.

Article 3 - Mise en œuvre de l'harmonisation
En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Les parties conviennent expressément de négocier les dispositions de la convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai maximal de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

Article 4 - Création de l'annexe applicable aux vétérinaires
praticiens salariés
En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

La cnetvoion citcolvlee ninalaote des vétérinaires pirceiatns salariés (IDCC 2564), ses acrodcs et annexes, snot intégrés à la cotenvonin cvlllteicoe nnatilaoe des catbeins et cnluieqs vétérinaires (IDCC 1875) dnas une aennxe VII.

Article 5 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Le présent aorccd est ccolnu puor une durée indéterminée, et puet être dénoncé ou révisé dnas les coondtinis légales. Il entre en veguir dès sa signature.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Au tmree du délai d'opposition de 15 jrous svnuait sa notification, le présent aoccrd est déposé, conformément aux diipinoottss légales, auprès de la dirtieocn générale du tairavl et du secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Les sitagiernas du présent arcocd s'engagent à en dneamder l'extension auprès du mstriine chargé du travail.

Article 8
En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Suivant les dnsiootspiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pitears sgiaietarns n'ont pas renetu de dsoiionpss spécifiques tllees que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taraivl à l'attention des enitpresers de mions de 50 salariés car le présent aanvent vsie à fnenisour les dtssiooipnis apcelbapils à tuos les salariés des duex branches, qelule que siot la tillae de l'entreprise.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Le présent aroccd a puor uiunqe objctef de définir les rtoarpps ertne les euelrmyops et les salariés à la situe de la foisun des cphams coilvennennots des cnotionevns ceilctloevs des cintaebis et cueilnqis vétérinaires (IDCC 1875), d'une part, et des vétérinaires paitcniars salariés (IDCC 2564) d'autre part. Le rphoenamprct de ces duex caphms d'application ceinnvnnotleos est rdenu psbilsoe par la msie en anxnee de la ceinontvon des vétérinaires pinetcrais salariés (IDCC 2564) à la ctinnvoeon cllivoetce des cbntnieas et cinieluqs vétérinaires (IDCC 1875).

Conscientes des conséquences inhérentes à une tllee fusion, désireuses d'en piflanier ses eetffs et eu égard à l'intérêt général attaché à la rtsitauorrctuen des chapms d'application conventionnels, les piaetrs à l'accord de fuosin des cpmahs cnlvtonoeins cioenvnent de lteimr l'application de chancue des ceitnnoovns ctlicveleos d'origine aux salariés rnealvt de luer camhp d'application pdanent une durée déterminée.

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Dans l'article IV ritaelf à la professionnalisation, au sien du pagraprahe raieltf au CQP de techneiicn en sonis vétérinaires, la mitoenn : « et de la vérification des prérequis en hygiène, en tneiqheucs de snois et d'examens complémentaires. » est supprimée est remplacée par la motienn snvtuaie : « à cmeoptr de la dtae d'obtention du trtie d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire délivré par le GIPSA. »

Dans ce même paragraphe, la meontin : « 6 à 12 mios puor » et la première ourcncere de la metnoin « de fatmioron » snot supprimées.

Dans le pargpaarhe rleaitf au CQP de coeileslnr en clientèle vétérinaire, la mieotnn : « 6 à 12 mios puor » et la première oreccrunce de la motinen « de fatoomirn » snot supprimées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Dans l'annexe 2 de la ctinnieovon clicotleve susvisée, rtilaeve aux srialeas minmia conventionnels, après la mtnoien «-Le CQP « Alixiuare en dreniiteste équine » (ADE). » il est ajouté la mtionen svtniuae : « ? CQP « Auxiliaire-conseil en coermpteomt et bien-être amail » (ACC). »

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Le présent accrod est cnlcou puor une durée indéterminée et enrte en viguer le juor de la pubcitalion de son arrêté d'extension au Jouanrl officiel.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Au temre du délai d'opposition de 15 jruos sivuant sa notification, le présent aoccrd est déposé, conformément aux dopnstsiiois légales, auprès de la drceoiitn générale du tiaravl et du secrétariat-greffe du cnscoil de prud'hommes.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Avenant n 76 du 29 mars 2019 relatif à la formation professionnelle et aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Dans l'article IV du trite VII reliaif la fomiroatn pfiernlcoolssne de la cenitvonon clvlcoetie susvisée :

Après la première ocrnrece de la mtieonn : « CQP « Aaxilirue en dnsetrtiiee équine » (ADE). », il est ajouté la meotinn sianuvte : «-CQP « Auxiliaire-conseil en ceompnteromt et bien-être amail » (ACC) ».

Après la metinon « maîtriser les sinos d'entretien dntraiee du cheval. » il est ajouté les mointnes sanvtiues :

« CQP « Auxiliaire-conseil en cmenoterpmot et bien-être amial » (ACC)

Le CQP d'Auxiliaire-conseil en cmepnmtrooet et bien-être amianl (ACC) est organisé sur 147 hereus de formation, réparties en trios blocs de compétences (UC) cpetialbilasas suavnit les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà oetnbu la viladtoain d'une ou de pesruiuls UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une caasoinnscé dnas les demoiars visés, la durée de fritmoaan puet être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est oruvet suos cndtooiin d'une expérience mlmianie d'une année en enirtrpese vétérinaire (en ETP).

UC1-ACC : frseaiovr le sviui cteaomnemprtol et le bien-être du chat.

UC2-ACC : faesorivr le sviui cmmpotteraenol et le bien-être du chien.

UC3-ACC : aeoccapmngtr la thérapie cmetomtopearne prescrite.

Les meebmrs de la CNPE désignent le GIPSA comme personnalité mloraie taturilie des doirts de propriété itnllleutcele des CQP de la banchre des cebatins et ceniiuqs vétérinaires. »

Article 2

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFTC agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Dans l'article 2 de l'accord du 29 mars 2019, relatif à la fusion des champs d'application conventionnels des cabinets et cliniques vétérinaires et des vétérinaires praticiens salariés, le dernier paragraphe est supprimé et remplacé par les paragraphes suivants :

« Les évolutions négociées de la convention fusionnée, sont applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application fusionné de la convention annexée à la convention CCV.

Les CPNPI de la convention CCV et de la convention annexée sont fusionnées en une CNPPI unique conformément à l'article L. 2261-34 du code du travail. »

La mention suivante : « La convention annexée » est supprimée et remplacée par la mention suivante : « Les dispositions de la convention annexée ».

Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFTC AGRICULTURE,

Article 1er - Modification du régime de frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le contenu de l'article 11 « Cotisations et répartition » est supprimé et remplacé par :

« La cotisation est fixée à :

? 35,92 ? par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;

? 19,64 ? par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle.

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

Ces prestations comprennent notamment la prise en charge de dépenses de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés car le présent accord concerne la faitomn poiffroesnele des salariés ainsi que les rémunérations mineures liées aux activités associées, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 2 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès sa signature.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties n'ont pas retenu de dispositions spécifiques de l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés car le présent accord vise à favoriser les dispositions applicables à tous les salariés des deux branches, quelle que soit la taille de l'entreprise.

En outre, les organismes assureurs, recommandés ou non, devraient être en mesure de garantir à des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité. La thématique de la gestion des cotisations est le thème et les salariés des cabinets vétérinaires a été choisie au titre de l'année 2019, afin d'accompagner les salariés à maîtriser certaines situations rencontrées. Les actions de prévention prévues la forme d'une campagne de sensibilisation et de communication à destination de la fois des salariés et de la clientèle des cabinets et cliniques, ainsi que de l'accès à une plate-forme d'accompagnement par téléphone, 24 h/24 et 7 j/7 en cas d'agression.

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

Cette contribution s'impose de plein droit, dans les limites légales de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable.

À ce titre, le précompte de cotisations à la part sociale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut réduire en conséquence au moins la différence existant entre la cotisation totale et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à contribuer une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord relatif à la complémentaire santé. »

Modification de l'annexe I

L'annexe I définissant les modalités du régime de frais de santé est modifiée afin de tenir compte :

? de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui a été la modification de la contribution minimale des cotisations (réforme dite « 100 % santé ») ;

? du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans restriction à certains équipements d'optique, aides auditives et prothèses dentaires et du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mes en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux disposant d'un accès sans restriction à certains frais de santé.

L'annexe I est supprimée et remplacée par :

« Annexe I
Régime de base obligatoire

Les modalités d'indemnisation s'entendent y compris les cotisations versées par la sécurité sociale (SS) (sauf pour les cotisations en ? ou en PSMS qui viennent en complément de la SS).

Les remboursements sont effectués pour des frais relatifs des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, certains prestations comprises, aux frais réels engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cotnoeven collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200002_0000_0014.pdf&isForGlobalBoc=false

Article 2 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent annexe prendra effet le 1er janvier 2020.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur les antérieures précédemment signés.

Article 3 - Extension du présent avenant. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires un exemplaire pour chaque à l'attention des parties intéressées et dépôt dans les archives prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

(1) Acte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 4

Avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFTC-Agri,

Article 1er - Contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Au sens du titre VII relatif à la formation professionnelle, dans l'article 1er relatif au versement des contributions, les dispositions relatives à la mise en œuvre : « Les entreprises vétérinaires versent la totalité de leurs cotisations mutualisées » à « et destinée au développement de la formation professionnelle continue. » d'une part, ainsi que les dispositions prévues au sens de l'article 68 du titre VIII de l'annexe VII allant de « Les entreprises vétérinaires versent la totalité de leurs cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises ne sont pas tenues de disposer de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime de cotisation obligatoire de frais de santé dont doit bénéficier les salariés appartenant à la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties sont réunies en conférence le 5 juin 2019 pour convenir de modifier le texte de l'accord collectif, concernant le régime complémentaire de frais de santé.

Considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui a modifié le régime de cotisation mutualisée des cotisations (réforme dite « 100 % santé ») ;
Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans restriction à certains équipements d'optique, aides auditives et prothèses dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mes en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux disposant d'un accès sans restriction à certains frais de santé ;

Considérant que la réforme dite « 100 % santé » est en vigueur, pour les soins d'optique médicale et dentaire au 1er janvier 2020 et pour les soins d'audiologie au 1er janvier 2021, le présent avenant s'applique sans préjudice des dispositions prévues par les précédents avenants, notamment l'avenant du 22 janvier 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire dans la convention collective des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564). Dès lors, et à compter du 1er janvier 2020, les dispositions de ce présent avenant prévaudront sur celles des avenants précédemment signés (et ce, même si l'extension s'appliquerait postérieurement à l'extension de ce présent avenant).
Considérant qu'il est rappelé que conformément à l'instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative aux cotisations d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, le respect de la date de mise en conformité est à apprécier, pour les accords de branche, à la date de dépôt de la demande d'extension.

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de frais de santé, les partenaires sociaux ont voulu améliorer le régime, mis en place depuis le 1er janvier 2016, en procédant à une modification des cotisations.

mutualisées » à « une cotisation conventionnelle, égale à 0,60 % de la masse salariale brute des personnes est collectée et consacrée au plan de formation. » d'autre part, sont toutes deux supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

Les entreprises vétérinaires versent cette cotisation conventionnelle solennelle le cadre défini ci-après :
? pour les entreprises ayant un effectif de moins de 11 salariés : une cotisation conventionnelle égale à 0,45 % de la masse salariale brute des personnes est versée ;
? pour les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 11 salariés : une cotisation conventionnelle égale à 0,60 % de la masse salariale brute des personnes est versée.

L'employeur procède au versement de la cotisation au titre de la formation professionnelle continue

1er mars de l'année suivante relative au titre de laquelle elle est due.
»

Article 2 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FESSAD USNA ; CFTC agri,

Article 1er
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Dans le cadre de l'ordonnance susvisée, pour l'intérêt de l'entreprise et de la lutte contre les difficultés économiques liées à la pandémie de Covid-19, par dérogation aux articles 2 et 3 du décret n° 1150 du 14 septembre 2017 relatif à la prise des congés payés, les représentants des salariés des établissements scolaires, de confinement ou des établissements publics et de confinement, sont autorisés à décider de la prise des congés payés.

Les congés en cours d'acquisition durant la période de référence en cours jusqu'au 31 mai 2020 ne peuvent être utilisés dans le cadre du présent accord.

Cette prérogative est limitée à 6 jours ouvrables de congé, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours francs.

Les représentants des salariés du présent accord s'engagent à faire la promotion de la formation continue à destination des salariés, et tout particulièrement des salariés placés en activité partielle, durant les périodes de fermeture des établissements scolaires, de confinement ou des établissements publics et de confinement.

Les membres des comités d'entreprise aux entreprises et dans le cadre d'application du présent accord que mettre à jour leur décompte annuel d'évaluation des risques est une obligation légale pour préserver la santé et la sécurité des salariés mais également la sécurité financière des employeurs.

Dans le cadre de la pandémie due au Covid-19, ce document a pour objet d'être une mesure à jour spécifique prenant en compte les risques encourus par les salariés au regard de cette pandémie.

La présente convention du collège professionnel s'engage à effectuer un exercice de mesure à jour du document unique d'évaluation des risques adapté à ce nouveau risque.

Article 2 - Clause de rendez-vous
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Les membres des comités d'entreprise s'engagent à ouvrir dès que possible une négociation de cet accord dans le cas où il serait établi que des mesures de fermeture des établissements

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques de l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, excepté à propos des montants des cotisations, car le présent avenant concerne la formation professionnelle des salariés ainsi que les rémunérations liées aux qualifications associées, quelle que soit la taille de l'entreprise.

scolaires, de certains établissements publics et de confinement ou généralement toute mesure de restriction quel que soit le jour au-delà du 31 mai 2020.

Article 3 - Champ d'application
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent accord est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires et de la convention collective nationale des vétérinaires salariés par accord du 29 mars 2019 modifié par avenant du 5 juin 2019.

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5 - Dépôt et extension
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structure de la branche des vétérinaires salariés dont les entreprises emploient au moins 50 salariés en comptant seulement 0,4 % des salariés (selon les données des DDAS 2015 retraitées par l'Insee), les entreprises de moins de 50 salariés ont considéré que l'accord relatif aux mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 n'avait pas à coexister de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent accord a pour objectif de répondre rapidement aux difficultés que rencontrent les vétérinaires salariés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 suite aux mesures de

cemnnneifot et de lutte cntroe sa poagatrpoim nemmoatnt prévues par le décret n° 2020-260 du 16 mras 2020. Il prévoit de prooespr des oitlus supplémentaires à cuex etxstains (activité partielle, arrêt de mdlaae puor gdrae d'enfants, télétravail?) et

Accord du 15 décembre 2020 relatif à la promotion et la reconversion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFTC Agri,

Article 1er - Objectifs

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

La rncseveiroon ou la poomtiorn par altacenrne a puor ojebt de ptreermte au salarié de cnghear de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poiotrmon sialcoe ou pillressnoefoe par des ainotcs de fairmtoon ou par des aionctns prnteatmet de fiare vedialr les acuiqs de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Article 2 - Publics visés

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

La rocosvereinn ou ptoioromn par atclnarnee est acleibcsse aux salariés en cnatrot à durée indéterminée dnnt la quitaalicoфин est inférieure ou égale au nveiau 5 de la nolevule nnelmrotacue des neivaux de formation, siot les tierts et diplômes de nveiau inférieur à la licence.

Article 3 - Certifications éligibles

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Conformément aux diitnsiposos de l'article L. 6324-3 le présent accord définit les ctancierotifis plnssoronieeiefs éligibles au dispositif.

Pour définir ces certifications, il a été tneu ctpmoe des résultats :
? des dernières études et des tuaarvx cnitouds natmomnet dnas la bhnaere par l'observatoire des métiers des prisonsoefs libérales ;
? des tarvuax VrtFetuus ctniouds par le sidcyant niaatnol des vétérinaires

3.1 ? Aliraxiue spécialisé vétérinaire (ASV)

La faotorimn d'auxiliaire spécialisée vétérinaire cprersoond à la ftrmoian iinltaie du métier. Le métier n'est pas règlementé mias le trite d'ASV denveit ilpiednasnsbe car les ftoiconns et les prérogatives attribuées aux aixaeliurs dnas diplôme snot très limitées et mnois demandées. Le rtuemcnenet d'ASV diplômés est régulièrement en teionsn dnas ceanetirs régions qui n'enregistrent acun ASV diplômé ddeemunar d'emploi ou fnot fcae au mqaune de mobilité des postulants. La crtiitaociefn est ainsi une coniditon esellinsete puor l'employabilité des pennesros dnas le steeucr de la santé animale.

Certification éligible : ttrie « Aaixiurle spécialisé (e) vétérinaire » (ASV)

3.2 ? Clloeniser en clientèle vétérinaire (CCV)

Comme dnas d'autres secteurs, on obervse également une coatontrncein des aruetcs des soins vétérinaires aevc la création de srurtetucs de tlliae puls importante. Ces chmneeagnts cuoneisndt à une spécialisation de puls en puls ipttamrnoe des métiers, en pclitareuir sur le Front-Office aevc le développement de la fntocon de consileelr en clientèle vétérinaire. La mutitaon de l'activité vétérinaire vres une orffe de secivers de puls en puls tceuhnique et qalvtatiuue ipsome aux strtrceuus de développer cehz leus salariés des compétences-clé de la riaotln celint en santé vétérinaire, suos peine d'érosion de luer clientèle. En effet, les études menées sur la fidélisation des propriétaires d'animaux

définit nemtanmot les modalités ennlceolxpeites de psrie et de midofiaciton des congés payés dnas le crade de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mras 2020 pratnot meuesrs d'urgence en matière de congés payés, de durée du taviarl et de jours de repos.

meornntt cemeilrnat que la raeiltn celnit est le ftaeucr priiicpal de choix d'une stuurrcte vétérinaire. Un défaut de compétences des salariés en potse purairot dnoc être un octablse à luer évolution professionnelle.

Certification éligible : CQP « Colneielr en clientèle vétérinaire » (CCV)

3.3 ? Arailluixe cinseol en corompmneett et bien-être amnail (ACC)

Le métier de vétérinaire lui-même est en évolution constante. Dnas le camhp du cotnemropemnt animal, les vétérinaires peunvet nmnoaett déléguer aux ariulieixas le purcoras éducatif des amnuiax (ex : aiantmion de Puppy Class) et les excreeics de thérapie comportementale.

De neeoavlus compétences snot dnoc exigées puor répondre à cttee nlvloeue ftoincon d'auxiliaire-conseil en comportement. Par ailleurs, les mnattouis sociétales neotnammt vis-à-vis du lein de puls en puls étroit ertne l'homme et l'animal et des nueeelolvs eigxncees releavtis au bien-être aiamnl itnnicet les pssoifeenrons à développer la qcoiaaitulfin de luer prsnoneel dnas ce domaine, en lein étroit aevc les cniionotds dnas lleuelesqs il est pirs en cagrhe et hospitalisé dnas la structure. Un déficit de footmiran en bien-être amnail est de naurte à cpemttoromre le meitnan dnas l'emploi, au vu des feorts réactions de la clientèle en cas de meemqunant dnas ce domaine.

Certification éligible : CQP « Auxiliaire-conseil en crmmentoepot et bien-être amainl » (ACC)

Article 4 - Organisation de la formation

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Lorsque la rsonrvioeen ou la priomootn par aclertnane prévoit des anocits de formation, ces dernières asenciost des eengsnnitemes généraux, psolenefosinrs et toelqcohugeins dispensés dnas des onrsiemags plciubs ou privés de foatiormn ou, lorsqu'elle dispsoe d'un srevie de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esriprerte d'une ou puielurss activités plnlsenefrsooles en reitalon aevc les quiiiaoantfcls recherchées.

Article 5 - Durée des actions

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Conformément aux dinsotipoiss légales et règlementaires, les ancotis de rsnoveieocrn ou de ptmoooinr par l'alternance deoinvt réunir duex cdniinotos :

? une durée minamile cpmriose etnre 6 et 12 mois, pvauont être allongée puor les juenees de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un socned clyce de l'enseignement srdociaee et qui ne snot pas tuetlariis d'un diplôme de l'enseignement tqionhcgolee ou peoofsnoinsrl ;
? une durée de la foimratn (positionnement, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heeurs de stage, y cmpoirs celles prévues par les référentiels de certification) ciorspme entre 15 % de la durée du croantt aevc un mniimum de 150 heeurs et 25 % de la durée tloate (soit 400 hueres puor un emopli à tmpes plien pnednat 1 an).

La durée de l'action de potiomron ou de rovresnoecin par aatcnlnere msie en ?uvre puor l'obtention du titre « Arxuiaille spécialisé(e) vétérinaire » (ASV) prévu à l'article 3.1 suscité est étendue à une durée de 24 mios en rsoain de la ntruae de cttee qualification, puor fviasror les apprentissages, tuot en pntrteemat une répartition des périodes de fmoartion cipatelbmso aevc le fnecnmeotoinnt de la srtrtuuce vétérinaire.

Le psote d'ASV, très polyvalent, est slbpicstuee de coerncner tuos les deniamos d'activité de l'entreprise vétérinaire : cneosil en santé animale, vente au comptoir, e-communication, gsoietn des stocks, bureautique, comptabilité, goisetn des équipes, hygiène médicale, asicatnsse aux soins, asisatsnce en chirurgie, laboratoire, imagerie, etc. L'acquisition de l'ensemble de ces compétences nécessite un tmpes de ptauqire en entspreie

pmarneettt d'acquérir la maîtrise des savoir-faire puaretiqs et des gteses techniques.

La durée des aictons de potrmoion ou de ncreisoeovn par anceartlne msie en ?uvre puor l'obtention des CQP « Csnilelor en clientèle vétérinaire » et « Auxiliaire-conseil en cnotmepmreot et bien-être amainl ») prévu à l'article 3.2 et 3.3 suscités snot étendues à une durée de 24 mios en roasin de la nuatre de ctele qualification.

En effet, ccauhn des tiros bocls de compétences du CQP est certifié par la réalisation concrète d'un porjet d'amélioration de piutearqs dnas l'entreprise. Ainsi, puor velaidr un bolc de compétences, le salarié diot rendre cptome de sa cotoubirnitn prsloenene au pjerot d'amélioration (choisi aevc le réfèrent d'entreprise) et des résultats obtenus. Chquae bolc est préparé sur erniovn hiut journées de formation, réparties à rioasn d'un à duex jruos par mois, ccei aifn de lmtieir la fréquence de départ du salarié dnas des epietnerrss qui relèvent miimjnrotaereat de la catégorie des TPE, éprouvant des difficultés à rplaemecr le poeenrsl absent, mias assui en vue d'allouer le délai nécessaire au teransft des cascanioensns et savoir-faire aqcius en formation, puor la réalisation du pjerot d'amélioration. Clea représente asni au ttaol 8 mios puor un bolc de compétences, dnoc 24 mios puor les tiros bocls de compétence du CQP (total 175 heures).

Article 7 - Financement

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Les anocits de resvrncioeon ou de ptioormn par l'alternance snot financées peanriirromtiet sur les fdons de l'alternance par l'OPCO.

Les sreainatgis dmeadnnet à l'OPCO d'adopter, comme en matière de cnrtaot d'apprentissage, un coût ffoiiaare puor les ccetafiotiirns et non un coût à l'heure.

La période de rorenesicvon ou ptmorooin en actlanerne puet être mobilisée, nmmotamet :

? en aortulciaitn aevc le CPF des salariés lsruoqe le pjoert de fotioramn a été établi d'un cmomun accord ;

? en acoltraitiun aevc les fndos conventionnels, le cas échéant, sur psiipotoorn de la SPP.

Il est demandé à l'OPCO de prévoir la prsie en carghe des coûts pédagogiques et frais annexes, mias également de la rémunération dnas les lteimis fixées par la réglementation. La SPP puet poseropr des priorités puor le fanneminct des siraaels et les coûts des certifications.

Article 8 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

8.1.?Dispositions spécifiques aux ertsrpenies de monis de 50 salariés

Avenant n 3 du 15 décembre 2020 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFTC-agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les ceonnuts des atecrlis 11 reafllits aux ctosiniaots et répartition des duex acocrds du 14 obcotre 2015 rlieftas à l'instauration d'une curovreute santé complémentaire, pirs dnas les chpmas d'application de la cnoeivontn cilteolvce naolaitne des citbeans et cnluqies vétérinaire, d'une part, et de la cetvovonin clectitlove niaaolnte des vétérinaires pinricaets salariés, d'autre part,

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les srtniaegas du présent accrod conenivent que le cnotneu du présent accrod ne jutisfie pas de prévoir des statnioiupls spécifiques aux enetriipses de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

8.2.?Durée de l'accord

Le présent aocrd est ccnlou puor une durée indéterminée. Un blain de cet accrod srea fiat régulièrement par les penarietras sacoux de la branche.

8.3.?Révision et dénonciation

Le présent accrod puet être révisé conformément aux dintosoiipss des atecrlis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Totue dnademe de révision est accompagnée d'une ptorisioon de nollevue rédaction cnnncaerot le ou les acitrels sumios à révision, et notifiée par lrtete recommandée aevc accusé de réception à chnnaue des aurtes oonarginists sealicndys représentatives de salariés asini qu'aux oairiaotngsns pleenssnterooifs d'employeurs représentatives. Les dcunoiissss ptorant sur la révision denrvot s'engager dnas les 3 mios snivaut la dtae de réception de la demande. Le présent accrod resreta en veiuugr jusqu'à la clnsoicuoon d'un avanent ou d'un nuvoel accord.

8.4.?Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accrod frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dspnoitisiso légales et réglementaires en vigueur.

8.6.?Extension

Les pitaers sinetraagis coneivnnet qu'elles dnodnameert l'extension du présent aocrd en vue de le rnedre abplicpale à tuteos les eeitersprns ertnart dnas son champ d'application.

8.7.?Date d'effet

Le présent aocrd eterna en veiguur dès la piiutbclaon de l'arrêté d'extension au Jarnuol officiel. L'extension srea demandée par la pirate la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Les ptieranreas saociux ont souhaité fvisaroer la rrvosoneeicn ou pootmoirn par aealrctne dnas les ciinlqeus vétérinaires.

Cet aocrd vsie à déterminer les fomorntias petrtieenns dnas le crdae de reciosrvvones pelroiloefsnensns ansii que puor firae fcae aux mtoniatius qui tuohncet le sceetur vétérinaire.

désormais fusionnés, ce dinerer accrod étant désormais transféré en anenxe n° 7 de la cinveoontn cillvtceoe nlintaaoe des cebatnis et cieqiuuns vétérinaires, snot supprimés et remplacés puor les siulinptoats steuivans :

« La caioitsotn est fixée à :

? 40,48 ? par mios puor les salariés raneelvt du régime général de la sécurité siocale ;

? 22,13 ? par mios puor les salariés ranlevet du régime lacol Acsale Moselle.

Dans le crade de cette cotisation, 2 % snot affectés au fcmeeinannt de peiotatrns à caractère non detmneiret contributif.

Ces ptnrsioeats pennnert nmentmaot la fmroe de fneamnect d'actions de prévention des reusqis peerflnossonis dnas le secteur.

Il a été cnvnoeu par l'ensemble des prireaatens soucaix de la brnhcae que les ogamriesns assureurs, recommandés ou non, dvienaeet mtetre en ?uvre des aitocons de prévention à doieittsann des salariés dnas le cadre du degré élevé de solidarité. La thématique de la gtesoin des cntolfis etnre les cnteils et les salariés des cibanets vétérinaires a été cshioie au ttire de l'année

2021, afin d'accompagner les salariés à maîtriser certaines situations d'incivilités rencontrées (dues à la perte de 1 animal, par exemple). Les actions de prévention prennent la forme d'un accompagnement de salariés et de la clientèle des cabinets et cliniques, ainsi que de l'accès à une plate-forme d'accompagnement par téléphone, 24 heures/24 et 7 jours/7 en cas d'agression.

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

Cette convention s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable.

À ce titre, le précompte conventionnel à la pratique des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge constituerait ces salariés à effectuer une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé. »

(1) Acte étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 octobre 2021 - art. 1)

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est conclu dans les conditions d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires et de la profession vétérinaire cloîtrée nationale des vétérinaires praticiens salariés fusionnés par accord du 29 mars 2019 modifié par avenant du 5 juin 2019, étendus par arrêté du 30 avril 2020, publié au Journal officiel du 6 mai 2020.

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Avenant n 4 du 30 novembre 2021 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Modification du régime de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les accords collectifs du 14 octobre 2015 relatifs à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, tels que le chapitre de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII) sont modifiés selon les dispositions qui suivent.

Suspension du contrat de travail et maintien des garanties

Les articles 8.1, 8.2 et 8.3 sont supprimés et remplacés par les articles suivants :

« Article 8.1
Absences indemnisées

Les garanties sont maintenues, sous réserve du paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au cours de laquelle ils bénéficient :
? d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
? d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès le 1er janvier 2021. En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur les antérieures précédemment signés.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux et déposé conformément aux dispositions légales auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la situation de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les effectifs sont passés de 50 salariés en 2016 à 0,3 % des salariés (selon les données des DDAS 2016), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que la modification de la cotisation pour la complémentaire santé n'avait pas à compromettre de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les parties s'entendent réunies en commission paritaire le 8 septembre 2020 ont convenu de modifier le texte de l'accord collectif relatif au régime complémentaire de frais de santé. Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de santé, les partenaires sociaux ont voulu sécuriser le régime, mis en place depuis le 1er janvier 2016, en procédant à une modification des cotisations.

? d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
? d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
?? d'une absence d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
?? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La cotisation de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de profession dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit continuer à payer la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Article 8.2
Maternité. ? Paternité. ? Adoption

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

Article 8.3
Congé sabbatique, congé parental d'éducation ou autre congé non indemnisé

Dans le cas de suspension du contrat de travail non visé aux articles 8.1 et 8.2, les garanties prévues à l'article 7 du présent accord sont suspendues ainsi que l'obligation de cotisation.

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022

Le tuteur est chargé de transmettre, en situation de travail, les compétences du tuteur à un apprenant.

L'apprenant est un salarié débutant dans son métier ou ceignant de passer (par l'expérience vétérinaire ou l'expérience professionnelle), un salarié en apprentissage ou en cours de professionnalisation.

Le tuteur est la personne chargée d'encadrer l'apprenant, afin de faire acquérir un savoir, savoir-faire et savoir-être.

Article 2 - Rôles du tuteur *En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022*

Le tuteur doit avoir un rôle :

- ? d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenant ;
- ? d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenant ;
- ? d'organisation avec l'apprenant de ses activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles ;
- ? de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenant ;
- ? de lier avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- ? de contrôler de la qualité du travail de l'apprenant ;
- ? de participer aux différents besoins de l'apprenant ;
- ? de synthèses périodiques auprès de l'employeur du déroulement de la formation, et de la progression de l'apprenant.

Article 3 - Charge de travail du tuteur *En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022*

Conscients que le rôle de tuteur induit une charge supplémentaire de travail pour l'auxiliaire vétérinaire, le vétérinaire ou tout autre salarié qui l'assume, les partenaires sociaux recommandent que l'employeur évalue régulièrement avec le tuteur, sa charge de travail, pour veiller, dans la mesure du possible, à ce qu'il lui soit dégagé du temps. (1)

Dans tous les cas, une charge de travail doit être portée à la réussite de sa mission de tuteur.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 6223-7 et D. 6325-8 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)*

Article 4 - Personnels volontaires concernés par la fonction *En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022*

L'employeur peut utiliser la fonction de tuteur ou désigner le tuteur parmi les auxiliaires vétérinaires, les vétérinaires ou tout salarié volontaire de l'entreprise, en s'assurant d'une expérience professionnelle suffisante dans l'activité de l'apprenant et de compétences pédagogiques.

Afin d'aménager leur temps de travail, la fonction de tuteur peut être proposée aux salariés en fin de carrière.

L'employeur, le tuteur et l'apprenant se voient remettre une convention de tutorat, afin de bien préciser les fonctions, les missions et la durée du travail (cf. annexe).

Le tuteur ne peut exercer plus de deux personnes. (1)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article R. 6223-6 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)*

Article 5 - Formation *En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022*

Les partenaires sociaux recommandent que les salariés en charge d'une fonction tutorale soient formés à la fin de leur formation.

L'apprenant mias aussi de sa fidélisation au sien de l'établissement de soins vétérinaires, et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques.

En conséquence, ils recommandent aux employeurs que les salariés qui sont amenés à exercer des missions de tuteur bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin et s'ils en font la demande, recevoir une formation (certifiante ou non) spécifique visant à :
? consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
? apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre ;
? appréhender l'environnement de travail, identifier et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

L'employeur informe le salarié de la possibilité d'une formation, qui sera soumise à un commun accord.

À cette fin, les partenaires sociaux recommandent que l'OPCO EP participe à la prise en charge des frais de formation des salariés dans les conditions prévues aux articles L. 6323-14, D. 6332-92 et D. 6332-93 du code du travail.

Article 6 - Reconnaissance de la fonction de tuteur *En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022*

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Assurés les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de reconnaissance de la fonction tutorale.

Concrètement, ils recommandent aux entreprises de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale sont également source de préparation à une évolution professionnelle et doivent être prises en compte dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs attendus dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la rémunération prendra également en compte d'une prime de 4 points conventionnels par mois de fonction et par salarié tuteur, pendant la durée du contrat.

Article 7 - Modalités de suivi de l'accord *En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022*

La CNPE assurera un suivi régulier de la mise en place de cet accord. Un bilan de cet accord sera fait en CPNE, à l'issue d'une période de 5 ans afin, s'il y a lieu, de le faire évoluer.

L'article 6 (6.1, 6.2 et 6.3) relatif au travail de l'accord de la branche du 15 décembre 2020 sur la profession et reconversion par anticipation est supprimé.

Article 8 - Date d'entrée en vigueur. Durée de l'accord *En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022*

Le présent accord s'applique pour les titulaires mis en œuvre à partir de la date de publication de son arrêté d'extension. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 - Extension du présent avenant. Publicité *En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022*

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.

Article 10 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la sous-évaluation de la branche vétérinaires dont les entreprises comptent au moins 50 salariés en 2016, les entreprises n'ont pas obtenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022

Conscients de la nécessité de fidéliser les salariés au sein des entreprises, de diminuer le taux de turn-over, les partenaires sociaux de la branche vétérinaire décident de mettre en place un dispositif pour renforcer la transmission de savoir professionnel par le biais de l'accompagnement en utilisant le tutorat. Cet accord vise à mettre en place ce dispositif et, en particulier, de prendre en compte l'investissement conséquent que le tutorat représente pour l'employeur et le tuteur. Par conséquent, les partenaires sociaux ont décidé de formaliser et d'encadrer le mécanisme du tutorat au sein de la branche.

Par ailleurs, dans l'objectif de promouvoir ce dispositif et de valoriser les missions des tuteurs, les pratiques se rapportant à la mise en œuvre pédagogique constituent une opportunité pour développer et enrichir les parcours professionnels, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier et stimuler l'attractivité des métiers au sein de la branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2022

Annexe
Engagement sur la mise en œuvre du tutorat

Le présent engagement recense, au-delà des obligations réglementaires stipulées par le code du travail, un ensemble de modalités qui constituent un engagement de l'employeur, du tuteur et de l'apprenant.

Cet engagement est conclu à partir du ?? / ?? / ?? pour une période de ?? mois, entre :

Employeur	Tuteur	Apprenant
Nom :	Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :	Prénom :
Signature	Signature	Signature

L'entreprise

L'entreprise assure une activité formatrice. Son rôle est capital dans l'évaluation professionnelle.

Elle doit mettre l'apprenant en situation réelle de savoirs opérationnels, savoir-faire et savoir-être qui sont des compétences reconnues par son diplôme, son titre ou sa qualification professionnelle.

Elle doit également sensibiliser le tuteur à son rôle. Elle doit si nécessaire sensibiliser à la nécessité de suivre une formation spécifique le préparant à sa fonction de tuteur.

Au-delà de l'évaluation des compétences acquises par l'apprenant salarié pendant la durée du tutorat, les missions de l'employeur sont :

? d'accueillir, présenter son entreprise et informer l'apprenant salarié des fonctions de chacun ;
? de veiller à ce que le tuteur puisse exercer l'ensemble de ses missions : accueillir, accompagner, suivre et évaluer l'apprenant salarié ;
? de reconnaître et reconnaître la mission du tuteur (annexe de l'accord national) ;
? de favoriser de bonnes conditions de travail (sécurité, accompagnement?) ;
? de respecter et prendre en compte le planing de formation établi.

Conformément à l'accord du 30 novembre 2021 sur le tutorat, l'entreprise verse au tuteur une prime de 4 points conventionnels par mois de fonction et par salarié tuteur.

Le tuteur

Le tuteur est un professionnel reconnu compétent pour former l'apprenant.

En tant que référent professionnel, il doit le guider et l'assister dans sa découverte de l'entreprise et dans ses acquisitions de compétences.

Sa mission est :

? d'organiser l'intégration de l'apprenant :
?? prévenir les salariés de son arrivée ;
?? lui présenter ses collègues, les fonctions de chacun et lui faire visiter les locaux ;
?? lui expliquer le fonctionnement et la « culture » de l'entreprise ;
? de cadrer le travail de l'apprenant :
?? définir des tâches et missions en lien avec le métier et la formation ;
?? faire respecter l'alternance de travail en tenant compte du rythme de l'alternance ;
?? l'aider à s'intégrer au milieu du travail ;
?? contrôler ses présences/absences en établissement de formation comme en entreprise.
? de permettre la connaissance du travail effectué dans l'organisme de formation :
?? s'informer sur le programme de formation ;
?? suivre les résultats ;
?? rester en contact avec le centre de formation ;
? d'avoir un contact régulier avec l'apprenant :
?? fixer des rendez-vous fréquents pour faire le point ;
?? motiver et expliquer chaque nouvelle tâche à effectuer, et en suivre la progression avec des objectifs clairs exprimés ;
?? rencontrer régulièrement le directeur de suivi s'il existe ;
?? être disponible pour répondre aux questions de l'apprenant ;
? de transmettre son savoir et savoir-faire :
?? aider l'apprenant à faire le lien entre théorie et pratique personnelle ;
?? le faire participer aux formations internes de l'entreprise ;
? d'évaluer son travail en lien avec l'organisme de formation et l'employeur :
?? évaluer le travail réalisé ;
?? faire le point sur ce qui n'est pas acquis et définir les axes de progression ;
?? évaluer son comportement.
? d'accueillir le représentant de l'organisme de formation chargé du suivi en entreprise afin d'évaluer l'apprenant en situation de travail ;
? de participer à la formation :
?? participer aux réunions organisées par le centre de formation dans le cadre du suivi de formation ;
?? participer à l'élaboration du mémoire s'il y a lieu.

Devoir et engagement de l'apprenant

Le projet de l'apprenant sera formalisé par un écrit.

L'apprenant s'engage à suivre les actions de formation prévues et à travailler pour le compte de son employeur.

Il doit également :

? respecter le règlement intérieur de l'entreprise, s'il existe ;
? respecter sa hiérarchie et ses collègues ;
? informer et échanger avec son tuteur sur les éventuelles difficultés rencontrées ;
? être assidu tout en étant actif de formation qu'en entreprise ;
? informer et échanger régulièrement avec l'entreprise sur

l'avancée de la formation ;
? s'investir dans chaque activité.

Confidentialité et confidentialité de l'entreprise, embauché de non-dénigrement

L'apprenant s'engage à respecter les conditions prévues dans la carte de sa formation/son contrat de l'entreprise ;
? appliquer les règlements imposés par l'entreprise ;
? respecter la confidentialité inhérente à l'activité de

Avenant n 82 du 9 juin 2022 relatif aux salaires minima et aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Modification de la classification des cabinets et cliniques vétérinaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les coefficients des échelons de la classification prévue au sien de l'annexe I « Classification des emplois, définition des tranches » et l'annexe II « Salaires minima conventionnels » de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) sont supprimés et remplacés par les coefficients suivants :

« ? personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : coefficient 105 ;
? personnel d'accueil et de secrétariat (échelon 2) : coefficient 108 ;
? auxiliaire vétérinaire 3 (échelon 3) : coefficient 110 ;
? auxiliaire vétérinaire 4 (échelon 4) : coefficient 113 ;
? auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : coefficient 120. »

Article 2 - Modification de la classification des vétérinaires praticiens salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les coefficients des trois premières échelons de la classification prévue au sien du premier article « Rémunération des salariés non-cadres et cadres intégrés » de l'annexe II « Salaires minima conventionnels » de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires, ICDC 1875) sont supprimés et remplacés par les coefficients suivants :

« ? échelon 1 (élève non cadre) : 132 ;
? échelon 2 (cadre débutant) : 152 ;
? échelon 3 (cadre confirmé A) : 182 ; »

Les coefficients des deux premières échelons de la classification prévue au sien du deuxième article « Rémunération des salariés cadres autonomes » de l'annexe II « Salaires minima conventionnels » de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires, ICDC

Avenant n 84 du 16 janvier 2024 relatif à la classification et à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFE-CGC Argo ; CFDT Argi Agro,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

l'établissement ;
? ne pas prendre de photos, vidéos ou enregistrements audio dans l'entreprise sans l'accord de l'employeur et des personnes enregistrées, ne pas diffuser de photos, vidéos ou enregistrements audio à l'extérieur de l'entreprise sans l'accord de l'employeur et des personnes enregistrées ;
? apporter un comportement sérieux, diligent et respectueux au cours du travail vis à vis du personnel de l'entreprise, des dirigeants et des engagés appartenant à l'entreprise ;
? ne pas dénigrer l'entreprise, ne pas divulguer d'informations qui pourraient nuire à l'entreprise.

1875) sont supprimés et remplacés par les coefficients suivants :

« Échelon 2 (cadre débutant) : 2 184.
Échelon 3 (cadre confirmé) : 2 616. »

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant entre en vigueur impérativement à compter du 1er juillet 2022. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Extension du présent avenant. Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis 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.

Article 5 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structure de la branche vétérinaire dont les entreprises comptent au moins 50 salariés (selon les données des DDAS 2016), les entreprises signataires n'ont pas obtenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Suite à la poursuite de l'inflation, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'augmenter les coefficients des premières catégories de salariés de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires, et 2 points de coefficients aux trois premières échelons de la classification de la CCN des vétérinaires praticiens salariés.

Au sien du paragraphe relatif à l'échelon 5 dans l'annexe I « Classification des emplois. Définition des tâches » de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, la phrase suivante :

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

est supprimée et remplacée par :

« Ce personnel doit être titulaire du titre d'auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire (ASV) délivré par APForm, et doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 3. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

acord est encolu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Extension du présent avenant. Publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent aavent est fiat en nborme ssuifnaft d'exemplaires oiingurax puor remise à chnucae des paitres sgrnaiaties et dépôt dnas les cdntnioois prévues aux alticers L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

L'extension du présent aavnvet srea demandée en aliatocppin des arilcets L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

**Avenant n 88 du 26 novembre 2024
relatif à la valeur du point
conventionnel pour l'année 2025**

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFE-CGC Argo ; CFDT Argi Agro,

Article - Valeur du point conventionnel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Réunis en cismsmioon praiarite paneetrme de négociation et d'interprétation le 26 nvormbee 2024 les pnieaarerts scaiaiox

Article 5 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, ctmope tneu de la sucaitrtuorn de la banhrce vétérinaires dnot les etesprirnes cmnpatot au mions 50 salariés enilmeopt suelneemt 3,7 % des salariés (selon les données des DDAS 2020), et du proops de cet aocrcd qui cncenore un régime de prévoyance puor tuos les salariés du régime, ce qui ilqipmue la msotaitaiuln la puls grande, les peartis sniaiajters n'ont pas nreetu de dionoissitps spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taviral à l'attention des eeitsreprns de moins de 50 salariés.

segatianris ont cneonvu de fxeir la vuaelr mnlamiie du pnriot à 17,75 euros, sur la bsae de 151,67 heures, dnas le champ de la CCN des cbetnias et clqinueis vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires pciieratns salariés (annexe VII), impérativement à cmoepr du 1er jneiavr 2025.

Article - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, ctmope tneu de la satcourrtiun de la bacnhre des vétérinaires pieracnits salariés dnot les etireerpsns cpannott au minos 50 salariés elmoipet seunemelt 3,7 % des salariés (selon les données des DDAS 2020), les prntareeias siaocux de la bhrncae ont considéré que l'accord reliatf aux seaarils mmiminus ctneoievnnonlns n'avait pas à cetporomr de règles spécifiques en fctnoion de la taille de l'entreprise.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des siecrevs pucbils et des siercvcs de santé FO ; La confédération générale des crades CGC,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Réunis en ciimsoomsn nliataone priaaire le 15 juin 2006, snot convenus, dnas le crdae de la réunion de négociation alnunele des salaires, de fiexr la veualr manilmie du pnoit à 13,46 sur la bsae de 169 heeurs à cptomer de la dtae d'extension et à 13,85 à

Avenant n 28 du 4 décembre 2007 relatif à la valeur du point 1

Signataires	
Patrons signataires	Sydcnait niatonal des vétérinaires d'exercice libéral SNVEL.
Syndicats signataires	CTFC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2007

(1) Ananvet étendu suos réserve del'application des dpsoitnioiss poanrtt faitioxn du silarae miniumm isronnenprteeifsol de ciarnsocse et de l'application desdispositions de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail(anciennement atilcre L. 132-12-3) aux trmees dqeeullses la négociation aulnlee oogtibialre sur les saaiels vsie également à définir et à pmmreragor au nvaieiu de la bnacrhie les msreeus prmneetatt de srmipeupr les écarts de rémunération etrne les fmmees et les hommesaavnt le 31

Avenant n 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	Le snyicadt nniaotal des vétérinaires d'exercice libéral,
Syndicats signataires	La fédération des sdcatyins du commerce, srievecs et fcroe de vetne CTFC ; Le SCNEA CFE-CGC,

Avenant n 34 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	Le sadnyict nnoatail des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Syndicats signataires	La fédération des sdtinaycs du commerce, sievecs et fcroe de vetne CTFC ; Le SENCA CFE-CGC,

Avenant n 36 du 2 juin 2009 relatif à la

cetmopr du 1er jveianr 2007. (1)

Les hueers supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e hruee snot majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, ces hueers ne s'imputent pas sur le cnnieogtnt d'heures supplémentaires fixé à 130 heures. (2)

Fiat à Paris, le 15 jiun 2006.

(1) Alinéa est étendu suos réserve de l'application des dinopitosis réglementaires pnroatt ftaxiion du sariale muniimm iitnrneoepsrsfoenl de casnosrcie (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er). (2) Alinéa est étendu suos réserve de l'application des doispitiuoss de l'article L. 212-5, sixième alinéa, du cdoe du taviarl (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er).

décembre 2010.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

Réunis en csmioismon nanitlaoe priaraite le 4 décembre 2007 dnas le cdare de la réunion de négociation alnelune des salaires, les peatirs ont décidé de feixr la vealur mimlanie du point à 12,88 ? sur la bsae de la durée légale de 151,67 heeurs à cemptor de la dtae du 1er jeniavr 2008.

Les hereus supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e hreue snot majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les hueers psreis en ropes ne s'imputent pas sur le cgtennniot d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

En vigueur étendu en date du 25 mars 2008

Réunies en cmssooiimn naltnaoie priaaarte le 25 mras 2008, dnas le cadre de la réunion de négociation alunlene des salaires, les ostriaagnoins ci-dessus snot cnuenvos de fixer la vuelar mmliaie du piont à 13,15 sur la bsae de 151,67 heeurs à ceptomr du 1er jleluit 2008.

Les hueers supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e hreee snot majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les herues priess en roeps ne s'imputent pas sur le cigttennot d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Réunis en cimssmooiin naoanlite parrtiaie le 6 otocrbe 2008, dnas le cdare de la réunion de négociation alnuenle des salaires, les sinareiagts ont décidé de fxeir la vealur milnmaie du pinot à 13,35 ? sur la bsae de 151,67 hruees à cpmoter du 1er janeivr 2009.

Les hreues supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e herue snot majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les hueers piress en rpeos ne s'imputent pas sur le cegtnnonit d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

valeur du point au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FGA CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Avenant n 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; SNCEA CFE-CGC.

Avenant n 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FSSPS FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

Avenant n 49 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FSPSS FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les parents saines de la présente convention ont convenu d'apporter des modifications au texte de l'annexe II définissant les salaires minima conventionnels.

Annexe II

Salaires minima conventionnels et valeur minimale du point

« Le salaire minimum d'embauche pour chaque niveau de qualification est déterminé par une valeur minimale de point appliquée au coefficient de la catégorie.
A chaque échelon de qualification est affecté un coefficient fixé

Avenant n 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FPSS FO ; La CFSV CTFC ; La CFE-CGC,

Avenant n 59 du 2 octobre 2012 relatif

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 perçues en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 perçues en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Réunis en commission nationale paritaire le 25 octobre, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,75 sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2011.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos. Les heures perçues en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

comme suit :

? pourcentage de notation et entretien des locaux (échelon 1) : coefficient 100 ;
? pourcentage d'accueil et de secrétariat (échelon 2) : coefficient 105 ;
? auxiliaire vétérinaire 3 (échelon 3) : coefficient 107 ;
? auxiliaire vétérinaire 4 (échelon 4) : coefficient 110 ;
? auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : coefficient 117.

Avantages en nature

La base forfaitaire des avantages en nature est elle-même fixée en fonction par les Urssaf.

Valeur minimale du point

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.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures. »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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.

à la valeur du point pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FPSSS FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Réunis en coimosimsn niatolane ptrriiae le 2 otborce 2012, dnas

Avenant n 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FSPSS FO ; La FGA CFDT,

Avenant n 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FPSSS FO ; La FGA CFDT ; La CFSV CTFC ; La CFE-CGC Agro,

Avenant n 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FSPSS FO,

Avenant n 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	Le SNVEL,
Syndicats signataires	La FGA CFDT ; La FANA CFE-CGC ; L'UNSA,

Avenant n 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL
Syndicats signataires	FNAACFE-CGC FGA CFDT FSPSS FO

le crade de la réunion de négociation aenlnule des salaires, les siarntgeas ont décidé de fiexr la vluar mailimne du pinot à 14,25 ? sur la bsae de 151,67 hereus à ctmeopr du 1er jevianr 2013. Le cffocineiet 101 dneievt le cfcnoeieift d'entrée de la glilre conventionnelle. Il se stsubitue à cotempr de l'entrée en vgeuiur du présent aeavnnt au cnfoeieicft 100. Les hreues supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure snot majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heerus pirses en rpeos ne s'imputent pas sur le cnnnogteit d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Réunis en cissmmoin nntialaoe pariitare le 11 février 2014 dnas le cdare de la réunion de négociation aneunlle des salaires, les snratigaies ont décidé de fiexr la vluar maimline du pnoit à 14,45 ? sur la bsae de 151,67 hruées à ctomper du 1er jivaner 2014.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Réunis en cmoissomin nitoalane piiratate le 30 obrocte 2014 dnas le cdrae de la réunion de négociation anllunee des salaires, les sentiariigas ont décidé de fxier la vluar mialnmie du pnoit à 14,55 ? sur la bsae de 151,67 heures à ceomprr du 1er javiner 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Réunis en cosmsoimin nntilaoae pitirraae le 10 nobvmree 2015, dnas le cdare de la réunion de négociation aenllnue des salaires, les siinateargs ont décidé de fixer la valeur mmilanie du pnoit à 14,65 ? sur la bsae de 151,67 heeers à cepmotr du 1er jvnier 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Réunis en cimsoosimn nloaintae prriiate le 10 nvbmeore 2015, dnas le crdae de la réunion de négociation aunlelne des salaires, les srnigaateis ont décidé de feixr la vaeulr mnmliaie du point à 14,76 eours sur la bsae de 151,67 hreues à ctomper du 1er janevir 2016.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Réunis en csimisoomn nlnainotae pairaitre le 3 nvmerobe 2016, dnas le crade de la réunion de négociation allunene des salaires, les snriatgaies ont décidé de fxier la vauler manilime du ponit à 14,76 eours sur la bsae de 151,67 hueres à cmpetor du 1er janvier 2017.

Avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FGA CFDT FSPSS FO FESSAD UNSA

Réunis en cosomsmiin nniaoaalte priaitaire le 16 norbmvee 2017, dnas le crdae de la réunion de négociation anlnulee des salaires, les paeneritars sociaux stigreaaains ont cnvoenu de fxer la valeur malmnie du piont à 14,96 ? sur la bsae de 151,67 herues à ctoempr du 1er javenir 2018.

Avenant n° 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018

Réunis en cmisimsoon niatnloae ptriarae le 28 jiuin 2018, les ptenaerairs scuoiax stieirangas ont cevonnu de fixer la vauelr mmalnie du piont à 14,96 ? sur la bsae de 151,67 hreeus impérativement à ctepomr du 1er janveir 2018.

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Mesures spécifiques puor les eietnrnrseps de monis de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, cptmoe tneu de la striutuarotcn de la brnhcae des cnaibets et cqileunis vétérinaires dnot les errspienets cmnpatot au moins 50 salariés empoliet suleement 0,4 % des salariés (selon les données des DDAS 2015 retraitées par l'Insee), les pnretaeairs scuoiax de la brhcanne ont considéré que l'accord railtef aux siarlaes mimunmis cnoniteovlenns n'avait pas à cpeortmor de règles spécifiques qelule que siot la tllaie de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Valeur du piont conventionnel

Avenant n° 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019

Réunis en cosismimon pairitare natoilane le 18 oorbtcce 2018, les parneetaris scuoiax seraaingts ont cevnonu de fixer la veular mmailne du piont à 15,20 ? sur la bsae de 151,67 hreues impérativement à cotmepr du 1er janevir 2019.

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAF CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Mesures spécifiques puor les eerserpints de minos de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, cotpme tneu de la stutuctrioan de la bhacnre des cbanetis et cuienqlis vétérinaires dnot les eistenrreps cmnantot au moins 50 salariés eloinpemt seumenlet 0,4 % des salariés (selon les données des DDAS 2015 retraitées par l'Insee), les peteaarirns scaioix de la bcharne ont considéré que l'accord reitlaf aux salaeris mmiinums cononntnelievs n'avait pas à cmporeotr de règles spécifiques en fncotion de la tllaie de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Valeur du piont conventionnel (1)

Avenant n° 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020

(1) Aicrlte étendu suos réserve du rceespt du piiprnce de non-rétroactivité des aetcs administratifs.
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Réunis en cmmsoisoin piraairte premtnanee de négociation et d'interprétation le 22 nvoembre 2019, les pteinreaars saiucox siaaetanrgs ont cnvoenu de fxer la valuer minmliae du piont à 15,50 euors sur la bsae de 151,67 heerus impérativement à cmpteor du 1er jinevar 2020.

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFTC-Agri,

Mesures spécifiques puor les eeespintrrs de mnios de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, cmopte tneu de la sctrouatruin de la bnchrae des cabetins et cqulienis vétérinaires dnot les esnetpriers ctopmant au mions 50 salariés eepmionlt sleemunet 0,4 % des salariés (selon les données des DDAS 2015 retraitées par l'INSEE), les piearenrtas suciaox de la brhcanne ont considéré que l'accord reitlaf aux siaraels miummins ctvlInnoeeonnis n'avait pas à cpmtoeorr de règles spécifiques en fcitnoon de la tallie de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Valeur du ponit conventionnel

Avenant n° 79 du 15 décembre 2020 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2021

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAF CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD USNA ; CFTC-agri,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Réunis en commission paritaire parentale de négociation et d'interprétation le 15 décembre 2020, les représentants sociaux setiragains ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 15,69 ? sur la base de 151,67 heures impérativement à compter du 1er janvier 2021.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Avenant n 81 du 30 novembre 2021 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Valeur du point conventionnel

Avenant n 83 du 8 décembre 2022 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2023

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article - Valeur du point conventionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Réunis en commission paritaire parentale de négociation et d'interprétation le 8 décembre 2022, les représentants sociaux setiragains ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 16,73 euros sur la base de 151,67 heures, dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII), impérativement à compter du 1er janvier 2023.

Avenant n 86 du 17 novembre 2023 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2024

Signataires	
Patrons signataires	SNVEL,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article - Valeur du point conventionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Réunis en commission paritaire parentale de négociation et d'interprétation le 17 novembre 2023, les représentants sociaux setiragains ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 17,40 euros sur la base de 151,67 heures, dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII), impérativement à compter du 1er janvier 2024.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structure de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptent au moins 50 salariés éprouvent 0,3 % des salariés (selon les données des DDAS 2016), les représentants sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Réunis en commission paritaire parentale de négociation et d'interprétation le 30 novembre 2021, les représentants sociaux setiragains ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 16,16 euros sur la base de 151,67 heures, dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII), impérativement à compter du 1er janvier 2022.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structure de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptent au moins 50 salariés éprouvent 0,3 % des salariés (selon les données des DDAS 2016), les représentants sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Les représentants ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 16,73 euros sur la base de 151,67 heures, dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII), impérativement à compter du 1er janvier 2023.

Article - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structure de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptent au moins 50 salariés éprouvent 0,6 % des salariés (selon les données des DDAS 2018), les représentants sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

d'interprétation le 17 novembre 2023 les représentants sociaux setiragains ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 17,40 euros sur la base de 151,67 heures, dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII), impérativement à compter du 1er janvier 2024.

Article - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structure de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptent au moins 50 salariés éprouvent 3,7 % des salariés (selon les données des DDAS 2020), les représentants sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 16 janvier 1996

En vigueur en date du 24 janv. 1996

Actlire 1

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les euyeopmlrs et tuos les salariés ciopmrs dnas son cahmp d'application, les doitoisipnss :

- de la cnitovoenn ctlcvoiele natiadolne des vétérinaires du 5 jleliut 1995 ;

- de l'avenant n° 1 du 20 otobre 1995 à la ctooinvenn cielvtloce susvisée.

Le neuvième alinéa de l'article 52 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 (alinéa 2).

Le pmerier trait du pinot 2 de l'article 57 est étendu suos réserve de l'application du II de l'article 30 de la loi de fcinaens puor 1985.

Le denreir alinéa de l'article 57 est étendu suos réserve de

ARRETE du 23 juillet 1997

En vigueur en date du 2 août 1997

Aictrle 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eeuropmlys et tuos les salariés cpormis dnas le cmahp d'application de la coivetnonn clveticole nainoalte des vétérinaires du 5 jiuellt 1995, les ditpssonois de l'avenant n° 2 du 24 avirl 1997 (Valeur du point) à la ctinoenvon cvllitocce susvisée, suos réserve de l'application des dnpoitissois réglementaires prnotat faxioitn du slraiae muniimm de croissance.

Arltcie 2

L'extension des eetffs et sonictans de l'avenant susvisé est fiata à

ARRETE du 4 juin 1998

En vigueur en date du 12 juin 1998

Atcilre 1er

Snot rmedeus obligatoires, puor tuos les eomyuprels et tuos les salariés cmpiors dnas le cmhap d'application de la cnvtoeinon cleicotlve nntalaioe des vétérinaires du 5 jelliut 1995, les dispontioiss de l'avenant du 20 février 1998 praontt interprétation de l'article 25 de la cotninveon ctllloivece susvisée.

Alictre 2

l'article L. 961-12.

Aitclre 2

L'extension des etfeffs et snoanitcs de la cvonionten et de l'avenant susvisés est ftiae à dtear de la pbituloaclin du présent arrêté puor la durée rsntaet à crouir et aux cioitdonns prévues par la covtnionen ctelolvice précitée.

Atrcile 3

Le dreiucetr des roietlnas du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofiifcel de la République française.

Ntoa - Le texte de la ceotniovnn cviltoclee susvisée a été publié au Btleilun ofiifecl du ministère, fluaccise Cnnneiotvos celoetilvcs n° 95-5 en dtae du 3 nebvrome 1995, dbisonilpe à la Diiocretn des Juunraox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 20 F. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btiuleln oceiffil du ministère, fccsialue Cnevnonoits cclteileovs n° 94-45 en dtae du 12 décembre 1995, dbiionplse à la Dritceoin des Joauurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 40 F.

dtear de la picloaubtn du présent arrêté puor la durée rstnaet à ciruor et aux cnoindtios prévues par liedt avenant.

Aitrclre 3

Le dueirtcer des rletainos du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oiffiecl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blttuein oeiffcil du ministère, filccasue Cinetonnvos coellctevis n° 97-22 en dtae du 11 jliulet 1997, dliposnibe à la Deorcitin des Jaonuurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Ceedx 15, au pirc de 44 F. NTOA : Arrêté du 23 jlliuet 1997 : dotonipiisss étendues suos réserve de l'application des dootpissniis réglementaires praontt foitixan du srailae miuinmm de croissance.

L'extension des effets et sinconats de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la ptaliuoibcn du présent arrêté puor la durée rtsenat à cuiror et aux conodntiis prévues par liedt avenant.

Articlc 3

Le duirceetr des roaeltins du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oiffceil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Belutiln oeicifil du ministère, faicsclue Cvnnetoois colvclteeis n° 98-17 en dtae du 30 mai 1998, dpblsoinie à la Dirceiotn des Jrnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 45 F.

ARRETE du 18 mars 1999

En vigueur en date du 30 mars 1999

Article 1er

Sont reudnes obligatoires, pour tous les eyemoplus et tous les salariés ciomprs dnas le chmap d'application de la cnoovntien cvltcleoie noltnaaie des vétérinaires du 5 jleuilt 1995, les dsnisitpoois de l'avenant n° 3 du 12 jeivanr 1999 (Valeur du point) à la ctnionveon cicelolvte susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et soniantcs de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999

Article 1er

Sont reeunds obligatoires, pour tous les eymropuels et tous les salariés ciomprs dnas le chmap d'application de la covntneion ccelovtile ntnalioae des vétérinaires du 5 jeillut 1995, les dionsistiops de l'avenant n° 4 du 12 jienavr 1999 (Classification) à la cinotnoven civllectoe susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et sctoainns de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 6 avril 2000

En vigueur en date du 18 avr. 2000

Article 1er

Sont rdeens obligatoires, pour tous les eypmeorus et tous les salariés crpomis dnas le champ d'application de la cetnnioovn ccelovtvcie nltianoae des vétérinaires du 5 jlueilt 1995, les dtnsopisois de l'avenant n° 5 du 18 jvneair 2000 (Valeur du point) à la cnntvooien ctcoivlele susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et sactonins de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 2 janvier 2001

En vigueur en date du 12 janv. 2001

Art. 1er. - Sont reeduns obligatoires, pour tous les eeylourpms et tous les salariés crmpios dnas le champ d'application de la cnvtenoion cvoteclile naoliatne des vétérinaires du 5 jliluet 1995, les dpsosoitniis de :

- l'avenant n° 6 du 5 jileult 2000 retilaf au fncaiemnnet de la faroitmon à la cieontvnon cltvoceile susvisée.

Le deeinrr alinéa de l'article 57 (financement de la formation) est étendu suos réserve de la msie en orvuee de la cooenvtnin prévue au sixième alinéa (dans sa rédaction issue de la loi n° 96-603 du

dt aer de la puialciobtn du présent arrêté pour la durée rasetnt à coieur et aux ctoondniis prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le duercietr des renoltais du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oeffciil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bletilun oeficifl du ministère, fculicase Cneontivons ceclotvleis n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dlibsinpoe à la Dtceioirn des Jnruuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

deatr de la pcbloaituin du présent arrêté pour la durée raentst à couir et aux cdnotionis prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le dteeiucrr des rltaeoins du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oeficifl de la République française.

Nota. - Le txt ee de l'avenant susvisé a été publié au Bluliten oiicfevl du ministère, fuacscile Cveitononns ceeoivcllts n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, doliipsbne à la Diecirotn des Jnauorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

deatr de la pctobuillan du présent arrêté pour la durée retnast à courir et aux cntinodois prévues par ledit avenant.

Article 3

Le durcietier des rianotles du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual oifeficfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btlulein offceiil du ministère, fccasliue Cntennoivos coelctvciles n° 2000/05 en dtae du 3 mras 2000, dolbpnisie à la Dcirotien des Jauunrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

5 jliluet 1996) de l'article L. 961-12 et à l'article R. 964-1-11 du cdoe du tivaarl ;

- l'avenant n° 7 du 5 jeulilt 2000 realtif au tavaril à tpems peratil et à la rritraee à la cnnootievn ctvoecille susvisée, à l'exclusion des terems à " tuax peiln " fignaurt au troisième alinéa de l'article 53 (départ à la retraite).

Art. 2. - L'extension des efftes et satnicnos des avtanens susvisés est ftaie à daetr de la paclobituin du présent arrêté pour la durée rsatent à curior et aux citdnnoois prévues par letdiss avenants.

Art. 3. - Le dceteuirr des rlieanots du tiraval est chargé de

l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des annexes susvisées a été publié au Bulletin

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur en date du 17 avr. 2001

Article 1er

Sont rattachées obligatoires, pour tous les éleveurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 8 du 9 octobre 2000 relatif au financement de la formation à la profession vétérinaire susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 23 juillet 2001

En vigueur en date du 23 juil. 2001

Article 1er

Sont rattachées obligatoires, pour tous les éleveurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 9 du 6 mars 2001 (valeur minimale du point) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et des dispositions réglementaires pertinentes du décret relatif au minimum de croissance.

Article 2

ARRETE du 26 juillet 2001

En vigueur en date du 26 juil. 2001

Article 1er

Sont rattachées obligatoires, pour tous les éleveurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 (2 annexes) du 6 mars 2001 (classifications et salaires) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 6 mars 2001 (classifications) à la convention collective susvisée.

ARRETE du 9 avril 2002

En vigueur en date du 9 avr. 2002

Article 1er

Sont rattachées obligatoires, pour tous les éleveurs et tous les

oïfficiel du ministère, fédération des vétérinaires de France n° 2000/33 en date du 20 septembre 2000, déposée à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la convention et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fédération des vétérinaires de France n° 2000/50 en date du 15 janvier 2001, déposée à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à la date de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la convention et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fédération des vétérinaires de France n° 2001/11 en date du 13 avril 2001, déposée à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

Article 2

L'extension des effets et conditions des annexes susvisées est faite à la date de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la convention et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des annexes susvisées ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fédération des vétérinaires de France n° 2001/17 en date du 25 mai 2001, déposée à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'accord n° 2 du 15 décembre 2000 sur la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des motifs : " âgé de moins de soixante-cinq

ans " et " âgé de moins de soixante-cinq ans et " fanuigt rmpveevcnetiset aux aetcrils 6 et 8 diudt accord, cmome étant ctrreionas aux dtoisonipsis combinées des arlcites L. 242-1 du cdoe de la sécurité scoilae et L. 122-45 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Artclire 2

L'extension des etffes et snantcois de l'accord susvisé est ftiaie à dater de la piticoblaun du présent arrêté puor la durée rantest à

ARRETE du 6 décembre 2002

En vigueur en date du 17 déc. 2002

Aclrite 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eumoryepls et tuos les salariés cmopris dnas le cmahp d'application de la coivnenton clltocieve naotnliae des vétérinaires du 5 jilelut 1995, les diiitspnoss de :

- l'accord du 4 décembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du tepms de taviarl clconu dnas le cdrae de la cvtonoenin ciloevltce susvisée, à l'exclusion de l'article 13 (Engagements raelitfs à l'embauche).

Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dotsiinsoips de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 jvniear 2000 qui ovuenrt dorit au bénéfice de l'allégement de cnatsotoiis silacoes puor les sueles ereesnrtpis de moins de 50 salariés.

Le pmieerr alinéa de l'article 4 (Mise en oervue de la réduction du tmeps de tvraial puor le peneronsl salarié vétérinaire non cadre) est étendu sous réserve de l'application des dpsniitoioss des ailtcers L. 212-4-1, L. 212-4-2 et suanvits et du neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe 4-1-2 (Modulation) du pharaargpe 4-1 (Réduction de la durée du tmeps de travail) de l'article 4 susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dsiitoonsips du cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un acocrd complémentaire de bcarnhe étendu ou d'entreprise définisse les modalités de rrouecs au taviarl temporaire.

Le drnieer alinéa du ponit a (Horaire collectif) du sous-paragraphe 4-1-2 susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux doiposintis du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un acocrd complémentaire de bacnhre étendu ou d'entreprise définisse la ceipntrortae à la réduction du délai de prévenance de tutoe mdcotiifioan d'horaires.

Les troisième et quatrième alinéas du pinot c (Lissage de la rémunération) snot étendus sous réserve de l'application des dnssootpiis des airtcles L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du tivaral qui précisent les citnoidons dnas lelsuqeles est déterminée la

curoir et aux ctoidnios prévues par ldeit accord.

Artclie 3

Le detreuir des ratlneois du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul ofeiefcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btlluein ofciifel du ministère, flsuacice Covnteninos cvotlecelis n° 2001/07 en dtae du 15 mras 2001, dslpbiinoe à la Decoirtin des Junauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

fiacotrnsisalsaisbe de la rémunération.

Le phaaagrrpe 4-2 (Réduction du tpems de triaavl suos fomre de jorus de repos) est étendu sous réserve que, conformément aux dossitinopis du deuxième alinéa du phagaprare II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, un aorccd complémentaire de bhrncae étendu ou d'entreprise définisse les modalités de répartition dnas le tepms des dtrios à rémunération en ftniocon du cdanieelrr des repos.

Le deuxième alinéa du pagahrapre 4-2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dtsoiopiisns du premier alinéa du parrhgpaee II de l'article L. 212-9 du cdoe du taivarl aux tremes dqueul les heerus réalisées au-delà de la durée aellnune snot également des hueres supplémentaires.

Le troisième alinéa de l'article 6 (Pause oigtarlobie et reops quotidien) est étendu sous réserve de l'application des dopoisnisits de l'article L. 220-2 du cdoe du travail, une puase de vnigt minutes, non scuiebtsple d'être qualifiée de tpems de taviarl effectif, deanvt être accordée puor six heeurs mmxiuam de travail.

Le paraphrage 11-1 (Définition) de l'article 11 (Salariés à tepms partiel) est étendu sous réserve de l'application des dtinpisioss de l'article L. 212-4-2 du cdoe du tviraal aux teerms dlsleeueqs snot également considérés cmome salariés à tepms ptiarel les salariés dnnot la durée du tivaarl est inférieure à la durée de tiaarvl cnileltnoevnnoe ou à la durée de tvairal alpcipblae dnas l'établissement ;

- l'avenant n° 1 du 19 décembre 2001 à l'accord du 4 décembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de tiraval cclnou dnas le crade de la coitnvenon celoiltlve susvisée, à l'exclusion des tmrees " ou compensées " mentionnés à la deuxième prshae du deuxième alinéa du parahgarpe 11-3 (Heures complémentaires) comme étant cieratonrs aux ditonpssiios du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail.

Le pargarhpae 11-1 (Définition) de l'article 11 (Salariés à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dtioisopins de l'article L. 212-4-2 du cdoe du tvraial aux tmeers dqleuelses snot également considérés comme salariés à temps pircatrl les

salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail continue ou à la durée de travail applicable dans l'établissement.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et ledit avenant.

Article 3

ARRETE du 23 décembre 2002

En vigueur en date du 4 janv. 2003

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les vétérinaires et tous les salariés exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 12 du 8 octobre 2002 (valeur minimale du point) à la condition que l'application des dispositions réglementaires prévues par ledit avenant soit compatible avec l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instituant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

ARRETE du 6 décembre 2002

En vigueur en date du 6 déc. 2002

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les vétérinaires et tous les salariés exerçant dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 27 décembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel salarié vétérinaire des cabinets et cliniques vétérinaires, à l'exclusion de l'article 13 (Engagements relatifs à l'embauche).

Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui ouvre au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales pour les seuls salariés de moins de 50 salariés.

Le premier alinéa de l'article 4 (Mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire non cadre) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-4-1, L. 212-4-2 et suivants et du neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le sous-paragraphe 4-1-2 (Modulation) du paragraphe 4-1 (Réduction de la durée du temps de travail) de l'article 4 susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules annuels collectifs n° 2001/51 en date du 22 janvier 2002 (pour l'accord du 4 décembre 2001) et n° 2002/2 du 8 février 2002 (pour l'avenant n° 1 du 19 décembre 2001), disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro pour le numéro 2001/51 et de 7,10 Euro pour le numéro 2002/2.

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 des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules annuels collectifs n° 2002/43 en date du 23 novembre 2002, disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euro.

définisse les modalités de recours au travail temporaire.

Le dernier alinéa du point a (Horaire collectif) du sous-paragraphe 4-1-2 susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définisse la répartition à la réduction du délai de prévenance de toute modification d'horaires.

Les troisième et quatrième alinéas du point c (Lissage de la rémunération) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la part de la rémunération.

Le paragraphe 4-2 (Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du deuxième alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définisse les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4-2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, aux termes de quoi les heures réalisées au-delà de la durée légale sont également des heures supplémentaires.

Le troisième alinéa de l'article 7 (Pause obligatoire et repos quotidien) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail, une pause de vingt minutes, non susceptible d'être qualifiée de temps de travail effectif, doit être accordée pour six heures maximum de travail.

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 9 (Gardes et urgences) est étendue sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail.

Le paragraphe 12-1 (Définition) de l'article 12 (Salariés à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail, aux termes desquels sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail conventionnelle ou à la durée de travail applicable dans

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant du 12 juin 2003 à l'accord du 15 décembre 2000 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 5 mai 2004

En vigueur en date du 14 mai 2004

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les vétérinaires et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 13 du 10 février 2004 sur la valeur du point à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les

établissements.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/3 en date du 15 février 2002, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2003/27, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2004/9, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Les dispositions de l'avenant n° 14 du 10 février 2004 portant modification de l'article 1er (Champ d'application) de 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 restante à

courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 7 avril 2005

En vigueur en date du 16 avr. 2005

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifiée, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 16 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième tiers du troisième alinéa du paragraphe " cabines de puls de dix salariés " de l'article 1er (Versement des contributions), comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

- des septième et neuvième alinéas de l'article III (Le doit intervenir à la formation), comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 et de l'article L. 933-1 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 2 (Le plan de formation) de l'article II (Les dispositions de formation des personnes non vétérinaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe b de l'article R. 964-1-4 du code du

ARRETE du 11 juillet 2005

En vigueur en date du 22 juil. 2005

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 18 du 1er mars 2005 relatif à la valeur du point et à la tarification des heures supplémentaires, à la convention collective susvisée :

La première partie de l'avenant est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article R. 964-1-4 du code du travail.

La seconde partie de l'avenant est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 964-1-4 du code du travail.

ARRETE du 18 juillet 2005

En vigueur en date du 18 juil. 2005

Article 1er

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire des lois n° 2004/9, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail.

Le paragraphe 1 (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications) de l'article V (Dispositifs d'accompagnement professionnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sinistres 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 des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire des lois n° 2004/50, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

212-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sinistres 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 des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire des lois n° 2005/15, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 €.

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 17 du 14 décembre 2004, relatif à la

formation professionnelle, à l'exclusion de la formation continue, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article I (Versement des contributions) étant conarirte aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail ;

- de l'avant-dernier alinéa de l'article I susvisé étant conarirte aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail ;

- des septième et neuvième alinéas de l'article III (Le droit individuel à la formation) étant conarirtes aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 et de l'article L. 933-1 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 2 (Le plan de formation) de l'article II (Les dispositifs de formation des professionnels non vétérinaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe b de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2 susvisé est étendu sous

ARRETE du 4 octobre 2005

En vigueur en date du 15 oct. 2005

Article 1er

Sont rnueds obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 15 du 27 septembre 2004 à l'accord du 15 septembre 2000, relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes " jusqu'à son 60e anniversaire " figurant à l'article 8 (Garantie retraite de conjoint) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

L'article 8 devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 361-4 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 9 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité, aux

ARRETE du 5 octobre 2005

En vigueur en date du 19 oct. 2005

Article 1er

Sont rnueds obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 19 du 1er mars 2005, relatif à la classification des emplois et définition des tâches, à l'exclusion des dispositions susvisées.

Article 2

réserve de l'application des dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail.

Le paragraphe 1 (Observatoire des métiers et des qualifications) de l'article V (Dispositifs d'accompagnement professionnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

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 ratifiée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/14, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Les dispositions, dans le cadre de l'assurance décès, le décès est attribué au conjoint auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité.

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 ratifiée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/2, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/15, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue

ARRETE du 11 décembre 2006

En vigueur en date du 22 déc. 2006

Article 1er

Sont rdunées obligatoires, pour tous les eyrpoluems et tous les salariés cripoms dans le champ d'application de la cnoovin en cceltviœ niothnae des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifiée, les dnsstoioiips :

- de l'avenant n° 20 du 15 juin 2006, relatif à la clscifaiaiosn des elmpois et définition des tâches, à la coeonivtnn ciévtlocle nolaantie susvisée ;

- de l'avenant n° 21 du 15 juin 2006, relatif au développement de l'apprentissage et au feinmneact des cenrets de faortimon par apngsetasrpie en santé animale, à la cntvioonen cvltcleioe nnatolaie susvisée ;

- de l'avenant n° 22 du 15 juin 2006 moianifdt les actierls 19, troisième alinéa, et 33 bis de la coinventen coietlclve nthalnaie susvisée ;

L'article 19, troisième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dnopiositsis de l'article L. 212-5, sixième alinéa, du cdoe du tivaarl ;

- de l'avenant n° 23 du 15 juin 2006, relatif aux sieaalrs et aux

ARRETE du 22 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Article 1er

Sont renuées obligatoires, pour tous les emulerpoy et tous les salariés cpirmos dans le champ d'application de la covnoetinn clvteoilce ntaoalnie des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifié, les ditossopinis de l'avenant n° 24 du 1er décembre 2006, relatif à l'adaptation des taux de cunboroiitn formation, à la cinonevotn cllecoite susvisée.

Article 2

hueres supplémentaires, à la cvneotonin colelvicte nlnotaie susvisée :

Le pimreer alinéa est étendu sous réserve de l'application des dossoipnitis réglementaires parotnt fxiaotin du slaraie mumimin infrseoenpoirensl de croissance.

Le denirer alinéa est étendu sous réserve de l'application des dtoipissonis de l'article L. 212-5, sixième alinéa, du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eeffts et sntcianos des anaenvts susvisés snot fteias à dtear de la piaubotlich du présent arrêté pour la durée rtenseat à curoir et aux cioinntdos prévues par letsdis avenants.

Article 3

Le druitceer général du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oeififcl de la République française.

Nota. - Les tetxes des annvtaes susvisés ont été publiés au Belitun oicififel du ministère, fsaicucle cointvnenos cocvileltes n° 2006/34, donlipisbe à la Dirctioen des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des efftes et socninats de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pilbcaituon du présent arrêté pour la durée rteasnt à coruir et aux cotdionns prévues par liedt avenant.

Article 3

Le dieecrtur général du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonruar ocfefiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btlieuln oicfeifl du ministère, fsclaucie cenvtionns cllvoteeics n° 2007/8, dilbnpoise à la Dieicortn des Jnrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée. L'article 1.3 est étendu sous réserve de l'application du 5° de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

JORF n°0039 du 15 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 73 du 28 juin 2018

relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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.

Fait le 11 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, de l'application des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). et du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date 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.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 71 du 28 juin 2018 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 et de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

JORF n°0096 du 24 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel, à la convention collective susvisée.

L'article relatif à la valeur du point conventionnel est étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Yves Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

JORF n°0087 du 9 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 avril 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)

JORF n°0111 du 6 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les stipulations de :

- l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application conventionnels des cabinets et cliniques vétérinaires et des vétérinaires praticiens salariés, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application conventionnels des cabinets et cliniques vétérinaires et des vétérinaires praticiens salariés, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et 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.

Fait le 30 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des champs d'application fusionnés de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)

JORF n°0131 du 30 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 29 mars 2020 modifié portant fusion des champs d'application conventionnels des cabinets et cliniques vétérinaires et des vétérinaires praticiens salariés, les stipulations de l'accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, conclu dans le cadre dudit accord de fusion de champs d'application.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collective n° 2020/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

JORF n°0189 du 2 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion des champs des conventions collectives nationales susvisées, les stipulations de l'avenant n° 2 du 27 septembre 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à la couverture santé complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion des champs des conventions collectives nationales susvisées, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel, à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 2 du code civil.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (annexe relative aux vétérinaires praticiens salariés) (n° 1875)

JORF n°0302 du 15 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion des champs des conventions collectives nationales susvisées, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 48 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel, à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés susvisée, devenue annexe à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

JORF n°0085 du 10 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'accord du 29 mars 2019 susvisé portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 29 mars 2019 relatif à la formation professionnelle et aux classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)

JORF n°0223 du 24 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'accord du 29 mars 2019 portant fusion des champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 15 décembre 2020 sur la promotion et reconversion par alternance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

