

# Convention collective

## VETERINAIRES (cabinets et cliniques)



N° de brochure : 3282

N° IDCC : 1875

Date de dernière mise à jour : 2020-08-03



## **Sommaire**



.....	1
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Durée .....	1
Révision .....	1
Dénonciation .....	1
Avantages acquis .....	1
<b>Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion</b> .....	1
Exercice du droit syndical .....	1
Absence pour l'exercice d'une activité syndicale .....	1
Sections syndicales et délégués syndicaux .....	2
Délégués du personnel .....	2
Comités d'entreprise .....	2
Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ( CHSCT) .....	2
<b>Titre III : Conclusion du contrat de travail</b> .....	2
Sécurité, hygiène : médecine du travail .....	2
Egalité professionnelle .....	3
Travailleurs handicapés .....	3
Modalités d'embauche .....	3
Contrat à durée déterminée .....	3
Travail à temps partiel .....	3
Période d'essai .....	3
<b>Titre IV : Exécution du contrat</b> .....	3
Obligations générales .....	4
Durée et amplitude du travail .....	4
Heures complémentaires .....	4
Heures supplémentaires .....	4
Repos compensateur de remplacement .....	5
Cycle de travail .....	5
Modulation .....	5
Contrepartie obligatoire en repos .....	5
Service continu .....	5
Indemnités pour service de nuit .....	6
Travail de nuit .....	6
Garde et astreinte, définition .....	7
Indemnisation de la garde .....	7
Indemnisation de l'astreinte à domicile .....	7
Ancienneté .....	7
Droit à congés .....	7
Congés payés .....	7
Fixation des congés payés .....	7
Maladie pendant les congés .....	7
Travail effectif et congés payés .....	7
Temps partiel et congés payés .....	8
Indemnité compensatrice de congés payés .....	8
Fêtes légales et jours fériés .....	8
Journée de solidarité .....	8
Congés pour événements familiaux .....	8
Congé de paternité .....	9
Journée d'appel de préparation de défense .....	9
Congés exceptionnels .....	9
Congé pour proche ou enfant malade .....	9
Congé de présence parentale .....	9
Congés de maternité ou d'adoption .....	9
Grossesse et suspension du contrat .....	9
Grossesse et licenciement .....	9
Grossesse et démission .....	10
Congé parental .....	10
Maladie et accident du travail .....	10
Maladie et remplacement .....	10
Prévoyance maladie - décès .....	10
Salaire minimum .....	10
Avantages en nature .....	10
<b>Titre V : Rupture du contrat de travail</b> .....	10
Délai-congé ou préavis .....	10
Indemnités de préavis .....	10
Heures pour recherche d'emploi .....	11
Indemnités de licenciement .....	11
Mise à la retraite .....	11
<b>Titre VI : Règlement des conflits</b> .....	11
Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation .....	11
<b>Titre VII : Formation professionnelle</b> .....	12
Préambule .....	12
<b>Textes Attachés</b> .....	16
Annexe I : Classification des emplois - Définition des tâches .....	16
Annexe II : Salaires minima conventionnels (Valeur minimale du point) .....	17
Annexe III : Commission paritaire nationale de l'emploi .....	17
Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé .....	18
Fonctionnement .....	18
Révision .....	19

Dénonciation .....	19
Avenant du 20 février 1998 relatif à l'interprétation de l'article 25 de la convention collective nationale .....	19
Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance (annule et remplace l'annexe IV) .....	19
Préambule .....	19
Champ d'application .....	19
Garantie incapacité temporaire de travail .....	20
Garantie incapacité permanente professionnelle .....	20
Garantie invalidité .....	20
Exclusions pour les garanties incapacité temporaire de travail, incapacité permanente professionnelle et invalidité .....	20
Garantie rente éducation .....	21
Enfants à charge-Définition .....	21
Garantie rente de conjoint .....	21
Revalorisation .....	21
Maintien de la garantie décès .....	21
Taux de cotisation .....	22
Gestion du régime conventionnel .....	22
Commission paritaire technique .....	22
Adhésion .....	22
Effet. - Durée .....	22
Annexe ' contrat de garanties collectives ' à l'accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance Annexe du 15 décembre 2000 .....	23
Assiette des cotisations - Exonération .....	23
Salaire de référence servant au calcul des prestations .....	23
Délais de prescription .....	23
Subrogation .....	23
Principes de fonctionnement des adhésions .....	23
Effet - Durée .....	23
Accord du 4 décembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail RTT .....	24
Préambule .....	24
Champ d'application .....	24
Personnel bénéficiaire .....	24
Durée de l'accord et dénonciation .....	24
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail .....	24
Contrôle des horaires effectués .....	26
Pause obligatoire et repos quotidien .....	26
Habillage et déshabillage .....	26
Gardes et urgences .....	26
Rémunération .....	26
Heures supplémentaires .....	26
Salariés à temps partiel .....	27
Dispositions pour les salariés cadres .....	27
Engagements relatifs à l'embauche .....	27
Suivi de l'accord .....	27
Dépôts et entrée en vigueur .....	27
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 .....	28
Préambule .....	28
Champ d'application .....	28
Personnel bénéficiaire .....	28
Durée de l'accord de dénonciation .....	28
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire non cadre .....	28
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire cadre .....	30
Contrôle des horaires effectués par les vétérinaires cadres et non cadres .....	31
Pause obligatoire et repos quotidien .....	31
Habillage et déshabillage .....	31
Gardes et urgences .....	31
Rémunération .....	31
Heures supplémentaires .....	31
Salariés à temps partiel .....	32
Engagements relatifs à l'embauche .....	32
Suivi de l'accord .....	32
Dépôt et entrée en vigueur .....	32
Avenant du 12 juin 2003 portant modifications à l'accord sur la prévoyance du 15 décembre 2000 .....	33
Objet .....	33
Avenant n° 14 du 10 février 2004 relatif au champ d'application .....	34
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 .....	34
Avenant n° 15 du 27 septembre 2004 relatif à la prévoyance .....	34
Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de l'UNSA, fédération des commerces et des services .....	35
Avenant n° 17 du 14 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle .....	35
Versement des contributions .....	35
Dispositifs de formation des personnels non vétérinaires .....	35
Droit individuel à la formation .....	36
Validation des acquis de l'expérience Public concerné .....	36
Dispositifs d'accompagnement professionnel .....	36
Négociation triennale .....	37
Avenant n° 20 du 15 juin 2006 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches .....	37
Avenant n° 21 du 15 juin 2006 relatif au développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale .....	38
Avenant n° 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention .....	39
Avenant n° 25 du 17 avril 2007 relatif à la journée de solidarité .....	39
Avenant n° 26 du 17 avril 2007 relatif au congé de paternité .....	39
Adhésion par lettre du 31 mai 2007 du SNCEA à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (personnel salarié) .....	39
Avenant n° 27 du 4 décembre 2007 relatif aux heures supplémentaires .....	40

Adhésion par lettre du 27 novembre 2007 de la CSFV-CFTC à la convention collective nationale .....	40
Avenant n° 30 du 6 octobre 2008 relatif à la classification des emplois (annexe I) .....	40
Avenant n° 31 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai .....	41
Avenant n° 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement .....	41
Avenant n° 33 du 6 octobre 2008 relatif aux heures supplémentaires .....	41
Avenant n° 35 du 6 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle .....	42
Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective .....	42
Avenant n° 38 du 2 juin 2009 relatif au fonctionnement de la CPNE .....	43
Avenant n° 37 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	43
Avenant n° 39 du 26 novembre 2009 relatif à la prévoyance .....	43
Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération générale agroalimentaire CFDT à la convention .....	45
Avis d'interprétation du 20 janvier 2010 relatif à la classification des emplois .....	45
Les faits .....	45
Interprétation .....	46
Avenant n° 41 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue .....	46
Avenant n° 42 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue .....	47
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 .....	48
Préambule .....	48
Annexes .....	51
Avenant n° 45 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	52
Chapitre 1er : Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle .....	53
Chapitre II : Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale .....	53
Chapitre III : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle .....	54
Chapitre IV : Application et suivi de l'accord .....	54
Avenant n° 46 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement .....	55
Avenant n° 47 du 25 octobre 2010 relatif à l'ancienneté .....	55
Avenant n° 48 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches .....	55
Avenant n° 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention .....	56
Annexe .....	56
Avenant n° 51 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite .....	57
Avenant n° 52 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite .....	57
Avenant n° 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit .....	57
Avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail .....	59
Avenant n° 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires .....	59
Avenant n° 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance .....	59
Avenant n° 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires .....	61
Adhésion par lettre du 30 avril 2014 de la FESSAD UNSA à la convention .....	61
Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel .....	61
Avenant n° 61 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application .....	63
Avenant n° 64 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle .....	63
Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire .....	70
Préambule .....	71
Annexe I .....	74
Avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV « Prévoyance » .....	76
Avenant n° 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle .....	78
Avenant n° 67 du 15 juin 2017 à l'accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel (article 2 bis) .....	80
Avenant n° 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels .....	80
Avenant n° 75 du 18 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels et aux classifications .....	81
Préambule .....	81
Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle .....	81
Préambule .....	82
Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle .....	82
Avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle .....	83
Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire .....	84
Préambule .....	84
Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 .....	84
Préambule .....	84
<b>Textes Salaires</b> .....	<b>85</b>
Avenant n° 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires .....	85
Avenant n° 28 du 4 décembre 2007 relatif à la valeur du point (1) .....	85
Avenant n° 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires .....	86
Avenant n° 34 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point .....	86
Avenant n° 36 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009 .....	86
Avenant n° 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010 .....	86
Avenant n° 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011 .....	86
Avenant n° 49 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point .....	87
Avenant n° 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012 .....	87
Avenant n° 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013 .....	87
Avenant n° 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014 .....	87
Avenant n° 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 .....	87
Avenant n° 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015 .....	88
Avenant n° 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016 .....	88
Avenant n° 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017 .....	88
Avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel .....	88
Avenant n° 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018 .....	88
Avenant n° 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019 .....	89
Avenant n° 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020 .....	89
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	<b>89</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>93</b>
Annexe I Champ d'application .....	93
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	94
I. - Règles de constitution .....	94

II. - Administration et fonctionnement .....	96
III. - Organisation financière .....	100
IV. - Dispositions diverses .....	100
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Avenant n° 60 salaires (VP) au 01/01/2013 (26 novembre 2013)</i> .....	NV-1
<i>Avenant n° 68</i> .....	NV-1
<i>Avenant n°71 CPPNI (28 juin 2018)</i> .....	NV-1
<i>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (27 novembre 2018)</i> .....	NV-1
<i>Avenant couverture sante complementaire (22 janvier 2019)</i> .....	NV-1
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i> .....	NV-1
<i>Avenant n°76 formation professionnelle (29 mars 2019)</i> .....	NV-2
Liste des sigles .....	SIG-1
Liste thématique .....	THEM-1
Liste chronologique .....	CHRO-1
Index alphabétique .....	ALPHA-1



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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris.
Organisations de salariés	Fédération des services publics de la santé Force ouvrière.
Organisations adhérentes	FECTAM-CFTC (à la convention et à ses annexes I, II, III, et IV) par lettre du 20 janvier 1997 BO CC 97-6. L'UNSA, fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 25 octobre 2004 (BO CC 2005-10). Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC, 73, rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 31 mai 2007 (BO n° 2007-24). La fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 27 novembre 2007 (BO n° 2008-34)  La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 4 décembre 2008 (BO n° 2009-2) La fédération générale agroalimentaire, 47-49, avenue Simon-Bolívar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 22 décembre 2009 (BO n°2010-11)  FESSAD UNSA, par lettre du 30 avril 2014 (BO n°2014-20)

**Titre Ier : Dispositions générales**

**Champ d'application**

**Article 1er**

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale règle, sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, au sein des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux, les rapports du travail entre les employeurs et le personnel salarié non vétérinaire.

Les activités concernées ressortissent au code NAF 75. 00Z.

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

**Durée**

**Article 2**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20-10-1995 en vigueur à l'extension BOCC 95-45 étendu par arrêté du 16-1-1996 JORF 24-1-1996.

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

**Révision**

**Article 3**

En vigueur étendu

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

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

**Dénonciation**

**Article 4**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20-10-1995 en vigueur à l'extension BOCC 95-45 étendu par arrêté du 16-1-1996 JORF 24-1-1996.

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention ou de ses annexes par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt à la DDTEFP de Paris.

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

**Avantages acquis**

**Article 5**

En vigueur étendu

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

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

**Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion**

**Exercice du droit syndical**

**Article 6**

En vigueur étendu

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

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

**Absence pour l'exercice d'une activité syndicale**

**Article 7**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Sections syndicales et délégués syndicaux**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Délégués du personnel**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

(1) Le paragraphe 3 de l'article 9 est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail.  
(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

### **Comités d'entreprise**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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

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

(1) Le paragraphe 3 de l'article 10 faisant référence au paragraphe 3 de l'article 9 est exclu de l'extension comme contrevenant à l'article L. 2324-4 du code du travail.  
(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

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

#### **Article 10-Bis**

En vigueur étendu

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

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

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

(1) L'article 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**

#### **Sécurité, hygiène : médecine du travail**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux seront 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 devront être affiliés à la médecine du travail, service interentreprises.

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

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

En application 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.

### **Egalité professionnelle**

#### Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent également à se conformer aux dispositions des articles L. 2261-22, 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.

### **Travailleurs handicapés**

#### Article 13

En vigueur étendu

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

### **Modalités d'embauche**

#### Article 14

En vigueur étendu

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

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

### **Contrat à durée déterminée**

#### Article 15

En vigueur étendu

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.

### **Travail à temps partiel**

#### **Période d'essai**

#### Article 16

En vigueur étendu

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

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation 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**

## Obligations générales

### Article 17

En vigueur étendu

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

(1) Les paragraphes 3 et 4 de l'article 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

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

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

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

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

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

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

### Article 18-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 5-7-2000 BOCC 2000-33 étendu par arrêté du 2-1-2001 JORF 12-1-2001.

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

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

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

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.

## Heures complémentaires

### Article 18-Ter

En vigueur étendu

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

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 convenue au contrat. La durée totale des heures effectuées ne peut atteindre la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans 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 initialement fixée au contrat, elles sont majorées non plus de 10 %, mais de 25 %.

Ancien article 18 bis.

## Heures supplémentaires

### Article 19

En vigueur étendu

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

Les heures supplémentaires effectuées de la 36<sup>e</sup> heure à la 39<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> heure et jusqu'à la 43<sup>e</sup> 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.

## Repos compensateur de remplacement

### Article 20

En vigueur étendu

Au lieu du paiement prévu à l'article qui précède et par accord entre l'employeur et les intéressés, les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial dit compensateur à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires (exemple : 1 heure supplémentaire effectuée correspondant 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 indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

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

### Cycle de travail

#### Article 20-Bis

En vigueur étendu

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, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 39 heures calculée sur la durée du cycle de travail.

### Modulation

#### Article 20-Ter

En vigueur étendu

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

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

#### Recours au travail à temps plein modulé

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

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

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 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 compensation du changement de la programmation initiale, il sera accordé au salarié, au choix des parties, soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée, soit la rémunération équivalente.

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

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

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

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

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

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail.

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

### Contrepartie obligatoire en repos

#### Article 21

En vigueur non étendu

Quel que soit l'effectif du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 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

## Indemnités pour service de nuit

### Article 21-Bis

En vigueur étendu

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

Indemnités pour travail effectué les dimanches et jours fériés

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

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

### Travail de nuit

#### Article 21-Ter

En vigueur étendu

#### Définition

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

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

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

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

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

Est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, 3 heures de son temps de travail durant la période de 22 heures à 7 heures ;
- soit accomplit, au cours de 1 mois, un nombre minimal de 22 heures de travail entre 22 heures et 7 heures.

#### Durée du travail de nuit

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

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

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

En application de l'article L. 3122-35 du code du travail et par dérogation conventionnelle, la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est portée à 44 heures au maximum, compte tenu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs de santé animale et de sécurité sanitaire. Cette dérogation s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale légale soient accordées aux salariés concernés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

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

#### Repos compensateur

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

#### Indemnisation du travail de nuit

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

#### Conditions de travail

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

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

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

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

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit et aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

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

#### Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

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

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

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

#### **Garde et astreinte, définition**

##### **Article 22**

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Indemnisation de la garde**

##### **Article 23**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20-10-1995 en vigueur à l'extension BOCC 95-45 étendu par arrêté du 16-1-1996 JORF 24-1-1996.

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

La majoration de 15 % n'est pas cumulative avec la majoration des heures supplémentaires.

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

#### **Indemnisation de l'astreinte à domicile**

##### **Article 24**

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Ancienneté**

##### **Article 25**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Droit à congés**

##### **Article 26**

En vigueur étendu

Les congés sont calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur, à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

La période de référence à retenir pour déterminer le temps de présence du salarié ouvrant droit à congés payés est comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année suivante au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

#### **Congés payés**

##### **Article 27**

En vigueur étendu

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, permettant au salarié de partir en vacances pour solder ses congés payés dans la limite des 5 premiers mois de l'année suivante.

Le congé pourra être fractionné après accord avec le salarié.

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

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

#### **Fixation des congés payés**

##### **Article 28**

En vigueur étendu

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

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

#### **Maladie pendant les congés**

##### **Article 29**

En vigueur étendu

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.

#### **Travail effectif et congés payés**

## Article 30

En vigueur étendu

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

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- les périodes de 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 de 1 année (art.L. 3141-5 du code du travail) et accident de trajet assimilé à des accidents du travail ;
- les congés de courte durée justifiés ;
- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ;
- les absences prises en application des dispositions du titre II de la présente convention collective ;
- les congés pour enfant malade définis à l'article 37 de la présente convention collective ;
- la journée d'appel de préparation défense, dite journée citoyenne, et les périodes de rappel sous les drapeaux.

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

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

### Temps partiel et congés payés

#### Article 31

En vigueur étendu

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

### Indemnité compensatrice de congés payés

#### Article 32

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Fêtes légales et jours fériés

#### Article 33

En vigueur étendu

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

Les jours fériés légaux, à savoir :

1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël, seront chômés et n'entraîneront pas de réduction de salaire.

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

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

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

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

### Journée de solidarité

#### Article 33-Bis

En vigueur étendu

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

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 nouvelle journée de solidarité et être rémunérés.

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

### Congés pour événements familiaux

#### Article 34

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels de courte durée, rémunérés, seront 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 selon que les cérémonies ont lieu à plus de 300 kilomètres.

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

#### **Congé de paternité**

Article 34-Bis

En vigueur étendu

*Après la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples, entraînant la suspension du contrat de travail, sans rémunération par l'employeur. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé et la date de la fin de ce congé. (1)*

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

#### **Journée d'appel de préparation de défense**

Article 35

En vigueur étendu

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.

#### **Congés exceptionnels**

Article 36

En vigueur étendu

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

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

#### **Congé pour proche ou enfant malade**

Article 37

En vigueur étendu

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

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

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

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

(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)

#### **Congé de présence parentale**

Article 37-Bis

En vigueur étendu

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

#### **Congés de maternité ou d'adoption**

Article 38

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### **Grossesse et suspension du contrat**

Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20-10-1995 en vigueur à l'extension BOCC 95-45 étendu par arrêté du 16-1-1996 JORF 24-1-1996.

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

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

#### **Grossesse et licenciement**

Article 40

En vigueur étendu

Le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat

de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 1225-17 du code du travail, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, ne peut être résilié sauf dans le cas où l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse.

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

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

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

### **Grossesse et démission**

Article 41

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Congé parental**

Article 42

En vigueur étendu

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans peut bénéficier soit d'un congé parental, soit d'une réduction de la durée du travail dans les conditions légales et réglementaires.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves, le congé parental et la période d'activité à temps partiel de congé peuvent être prolongés au maximum d'un an.

### **Maladie et accident du travail**

Article 43

En vigueur étendu

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

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

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

### **Maladie et remplacement**

Article 44

En vigueur étendu

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

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au salarié bénéficiant de la protection des accidents du travail et des maladies professionnelles.

### **Prévoyance maladie - décès**

Article 45

En vigueur étendu

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

### **Salaire minimum**

Article 46

En vigueur étendu

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

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

### **Avantages en nature**

Article 47

En vigueur étendu

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

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

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

### **Titre V : Rupture du contrat de travail**

#### **Délai-congé ou préavis**

Article 48

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnités de préavis**

Article 49

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)  
**Heures pour recherche d'emploi**

Article 50

En vigueur étendu

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

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

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

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

**Indemnités de licenciement**

Article 51

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Mise à la retraite**

Article 52

En vigueur étendu

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

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

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

En cas de refus du salarié, l'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

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

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

La rupture du contrat de travail interviendra 3 mois après que l'employeur 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 respecter un préavis dont la durée est fixée selon les modalités de l'article 48 de la présente convention.

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

Article 53

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

-1 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 15 ans et 20 ans ;

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

-2 mois de salaire pour une ancienneté de 30 ans et plus.

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

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

**Titre VI : Règlement des conflits**

**Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation**

Article 54

En vigueur étendu

En application de l'article L. 133-5, troisième alinéa, du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale 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 oeuvre.

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

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

La saisine 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, entend les parties et se prononce dans un délai de quinze jours ouvrés à partir de sa première réunion.

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

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

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

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés appelés à participer aux réunions 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 patronales signataires selon les modalités fixées par un règlement intérieur. Les absences prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur lesdits congés.

## **Titre VII : Formation professionnelle**

### **Préambule**

En vigueur étendu

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

### **Enjeux**

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

1. Mettre en oeuvre les nouveaux droits et dispositifs d'accès à la formation des salariés, notamment CPF, accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, entretiens professionnels ;
2. Assurer l'adaptation des entreprises à la transformation du cadre financier résultant de la création de la contribution unique :
  - versement intégral et mutualisation au sein de l'OPCA ;
  - disparition du cadre fiscal du plan de formation et des possibilités d'imputation directe de l'entreprise ;
  - émergence de la logique d'investissement formation ;
3. Positionner la branche vétérinaire face à la possibilité de compléter la contribution unique par une contribution conventionnelle affectée au développement de la formation professionnelle continue ;
4. Optimiser les ressources via l'articulation des dispositifs, en vue de concilier au mieux les projets individuels des salariés et les projets d'entreprise.

### **Rôle élargi de la CPNE**

1. Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche, la CPNE définit les orientations politiques en vue de leur mise en oeuvre par *la SPP sous l'autorité du CA d'* (1) Actaliens.
2. Concernant le CPF, la CPNE sélectionne les certifications inscrites au RNCP et à l'inventaire des compétences transversales établi par la CNPC, ainsi que les certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par la convention collective de la branche, puis les inscrit sur la liste des actions éligibles au CPF.

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

### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

Elles versent également une contribution 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 contribution conventionnelle selon le cadre défini ci-après :

- pour les entreprises ayant un effectif de moins de 11 salariés : une contribution conventionnelle égale à 0,45 % de la masse salariale brute des personnels est versée ;
- pour les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 11 salariés : une contribution conventionnelle égale à 0,60 % de la masse salariale brute des personnels est versée.

L'employeur procède au versement de la participation avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

### **Fraction professionnalisation**

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

- 1° De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article ;
- 2° D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour le financement d'actions de professionnalisation et du congé individuel de formation ;
- 3° De contribuer au financement du service visé au premier alinéa de l'article L. 6111-4 du code du travail (disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles).

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

- 1° L'organisme collecteur paritaire agréé affecte au moins 50 % des fonds recueillis au titre de la professionnalisation, déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, aux contrats de professionnalisation et à des périodes de professionnalisation, dont la durée minimale est définie par décret, visant des qualifications mentionnées aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- 2° Les fonds recueillis au titre de la professionnalisation par l'organisme collecteur paritaire agréé, déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, sont insuffisants pour assurer la prise en charge prévue à l'article L. 6332-14 du code du travail.

### **Article 2**

En vigueur étendu

Développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale

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

2. Dans ce cadre, les organisations membres de la CPNE conviennent de la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale dans les entreprises de la branche susvisée.

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

- le soutien financier aux centres de formation par l'apprentissage (CFA) santé animale ;
- la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;
- l'animation dans les régions du réseau des CFA ;
- l'accompagnement au tutorat.

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

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

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

CFA santé animale PACA : miniparc de l'Anjoly, bâtiment 1, 6, voie d'Angleterre, BP 50034, 13741 Vitrolles Cedex.

CFA santé animale Pays de la Loire : 87, rue de Kernevel, 44490 Le Croisic.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les résultats du bilan sont pris en compte par la CPNE vétérinaire lors de l'établissement de la recommandation visée dans le présent article.

### Article 3

En vigueur étendu

Les organisations membres de la CPNEFP vétérinaire rappellent aux entreprises de la branche professionnelle des vétérinaires d'exercice libéral que la profession dispose d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL, jusqu'au 1er janvier 2016.

A ce titre, elles invitent toutes les entreprises à faire converger 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 organisations membres inviteront toutes les entreprises à faire converger leur contribution de taxe d'apprentissage vers l'OCTA Actaliens.

### Article 4

En vigueur étendu

#### 1. Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues dans le présent article et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles. Il est ouvert aux publics mentionnés à l'article L. 6325-1 du code du travail. La formation et l'exécution du contrat de professionnalisation sont soumises à l'application des dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6326-4 du code du travail.

Un tuteur est obligatoirement désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation parmi les salariés qualifiés, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés. Le tuteur accompagne le salarié tout 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 connaissances 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 conclu 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 CNCP » ou lorsqu'elle intervient en abondement du compte personnel 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 abonder le compte personnel 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 financement des contrats et périodes de professionnalisation prioritaires

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 € par heure de formation. Ce taux est modulable par la CPNE pour les formations relevant des priorités de la branche professionnelle - le CQP « Auxiliaire vétérinaire niveau IV » (AVQ) et « Auxiliaire spécialisé(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 sont les conséquences de la période.

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

Les périodes de professionnalisation sont financées dans les mêmes conditions que les contrats de professionnalisation.

En complément, les périodes de professionnalisation prioritaires peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre des salaires sur la base forfaitaire de 10 € par heure. Ce cofinancement est effectué par le plan de formation, dans la limite des capacités de financement de l'OPCA (Actaliens). (1)

Les parties signataires confient à la CPNE l'étude des mesures à mettre en œuvre au titre de la formation de tuteur et de l'accompagnement tutorial, en fonction des budgets mobilisables pour ce faire.

Liste des qualifications accessibles :

- CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA) ;
- CQP « Auxiliaire 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).

#### Descriptif des actions de formation

##### CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA)

La formation d'auxiliaire de soins animaliers est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en deux blocs de compétences capitalisables (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 validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

UC1-ASA : assurer la réception des clients et la mise à jour les fichiers professionnels.

UC2-ASA : veiller à l'entretien des installations et au bien-être des animaux.

##### CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié » (AVQ)

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

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

L'accès à la formation AVQ est conditionné par la validation de prérequis en expression 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 « Auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire » (ASV)

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

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

L'accès à la formation ASV comporte la validation de prérequis en argumentation et logique. Les publics n'ayant pas ces prérequis pourront bénéficier d'un complément de 35 heures de formation correspondant à leurs besoins.

UC1-ASV : conseiller la clientèle.

UC2-ASV : réaliser la gestion administrative.

UC3-ASV : assurer l'hygiène.

UC4-ASV : assister le vétérinaire.

##### CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV)

La formation de conseiller en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNE.

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

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

UC1-CCV : optimiser l'image professionnelle.

UC2-CCV : développer le suivi client.

UC3-CCV : développer les ventes et les services.

##### CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV)

La formation de technicien en soins vétérinaires est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la CPNE.

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

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

UC1-TSV : optimiser la qualité de l'hospitalisation, des soins intensifs et de la rééducation.

UC2-TSV : optimiser l'assistance en chirurgie et en anesthésie.

UC3-TSV : gérer les examens complémentaires.

##### CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE)

La formation d'auxiliaire en dentisterie équine est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 150 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la CPNE.

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

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

UC1-ADE : gérer la relation avec les propriétaires d'équidés.

UC2-ADE : maîtriser l'approche et la contention du cheval.

UC3-ADE : maîtriser les soins d'entretien dentaire du cheval.

## Article 5

En vigueur étendu

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

### 1. Adaptation au poste de travail

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

### 2. Evolution 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 rendues 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 concurrence de 80 heures par an, imputables au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit au salarié à 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 font l'objet d'un écrit reprenant les engagements réciproques de l'employeur et du salarié et spécifiant l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi et classification à l'issue de la formation).

## Rémunération

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

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée de façon pluriannuelle par la CPNE 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 (Actalians).

(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

En vigueur étendu

### Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux actifs, apprentis et aux salariés dès l'âge de 16 ans. (1) L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, 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 demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. (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 partie identifiée de ces certifications (blocs de compétences). (4)

Les actions de formation suivantes sont éligibles au CPF au travers de leurs blocs de compétences respectifs (UC) : (4)

- CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA) ;
- CQP « Auxiliaire 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 le GIPSA.

### Mobilisation du CPF

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

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

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

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

### Financement des actions de formation

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

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

### Abondement du compte personnel de formation :

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée est un CQP reconnu par la convention collective nationale des cabinets et cliniques 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 paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation selon les modalités établies au 4° de

- (1) La première phrase du premier alinéa du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)
- (2) La deuxième phrase du premier alinéa du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, dans sa rédaction issue du 8° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social 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 paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, dans sa rédaction issue du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)
- (4) Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-16 et L. 6323-6 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)
- (4) Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-16 et L. 6323-6 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

#### Article 7

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne qui a exercé pendant au moins 3 ans une activité salariée, non salariée ou bénévole d'obtenir tout ou partie d'une qualification en faisant valider les acquis 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 équivalent temps complet 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 dispositif ASV@E mis en œuvre par la CPNE de la branche vétérinaire.

Il est précisé qu'une personne qui a été titulaire de contrats 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 seront 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

En vigueur étendu

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

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt 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 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° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

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

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

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

---

## Annexe I : Classification des emplois - Définition des tâches

En vigueur étendu

### Echelon 1

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

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

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

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

### Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : 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 assurera l'hygiène et la maintenance des locaux, du matériel et des textiles professionnels, du fait de l'activité professionnelle, notamment l'entretien permanent de la propreté et l'entretien sanitaire : excréments, urines, sang, poils...



### Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire 3 : coefficient 107.

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

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

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

### Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire 4 : coefficient 110.

Personnel titulaire du certificat de qualification professionnelle AVQ effectuant 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 certification visée, pourront accéder au certificat de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience.

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention collective sont passés à l'échelon 4 à compter de l'extension de l'avenant n° 19, le 19 octobre 2005, sans 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 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 certification visée.

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

---

## Annexe II : Salaires minima conventionnels (Valeur minimale du point)

En vigueur étendu

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 comme suit :

- personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : coefficient 102 ;
- personnel 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.

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

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

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

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

Ces certifications peuvent être obtenues soit à l'issue d'une formation professionnelle, soit à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 1 an équivalent temps plein, en continu ou discontinu, en rapport avec les activités de la certification visée pourront accéder au certificat de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience.

### Avantages en nature

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

### Valeur minimale du point

La valeur minimale du point est fixée par la commission 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 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 220 heures.

---

## Annexe III : Commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu

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

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

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

- elle fera le bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance (contrats d'orientation, de qualification, d'adaptation et d'apprentissage). Elle fera toutes recommandations visant à améliorer l'application ;
- elle définit et contrôle les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- elle définit les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes ;
- elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

### **Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé**

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

### **Fonctionnement**

#### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20-10-1995 en vigueur à l'extension BOCC 95-45 étendu par arrêté du 16-1-1996 JORF 24-1-1996.

La commission comprend :

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

Chaque organisation signataire ou adhérente désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants.

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

La présidence change tous les 2 ans.

La première présidence revient au collège employeur.

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

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

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Néanmoins, le bureau après en avoir préalablement apprécié l'urgence pourra proposer, en cas de désaccord entre les deux collèges, de soumettre à nouveau la proposition au vote individuel des représentants.

Les délibérations de la commission font l'objet d'un relevé de décisions extrait du procès-verbal. Le procès-verbal fait l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante de la commission.

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

Le temps de réunion comprend :

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

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

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

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

#### Révision

##### Article 7

En vigueur étendu

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

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

#### Dénonciation

##### Article 8

En vigueur étendu

L'accord conclu pour une durée indéterminée peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires en cause, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de un an à partir de l'envoi de la dénonciation.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets.

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

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	FO ; CFTC.

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral SNVEL.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et de santé Force ouvrière ; Fédération nationale agroalimentaire, CFTD ; Fédération des employés cadres techniciens et agents de maîtrise CFTC.

L'avenant n°57 du 16 janvier 2012 modifie certains articles de l'accord n°2 du 15 décembre 2000. La consolidation de cet accord n'a pas été possible, la numérotation des articles de l'avenant n°57 ne correspondant pas à la numérotation de l'accord.

L'avenant n°65 du 10 novembre 2015 modifie certains articles de l'accord n°2 du 15 décembre 2000. La consolidation de cet accord n'a pas été possible, la numérotation des articles de l'avenant n°65 ne correspondant pas à la numérotation de l'accord.

#### Préambule

##### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article 45 de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place un régime de prévoyance en signant l'accord du 5 juillet 1995, figurant en annexe IV à la convention collective nationale.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 de loi n° 94-678 du 8 août 1994, et après examen des résultats techniques et comptables du régime, les partenaires sociaux décident par le présent accord de modifier les conditions de la mutualisation en apportant des améliorations au régime en vigueur.

Le régime de prévoyance ainsi modifié assure les garanties suivantes :

##### *Incapacité. - Invalidité*

Des prestataires complémentaires à celles de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié.

##### *Décès*

Le service d'une rente éducation au profit des enfants à charge, en cas de décès du salarié.

Le service d'une rente de conjoint en cas de décès du salarié.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

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, et ayant plus de 1 an d'ancienneté dans la profession.

Les salariés relevant de l'autorité ordinale des vétérinaires sont exclus du champ d'application du présent accord.

Le droit à garanties 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 oeuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toujours applicable).

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

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

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

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

### **Garantie incapacité temporaire de travail**

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est versé aux salariés, ayant plus de 1 an d'ancienneté dans la profession, en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous, sous réserve qu'ils soient en activité à la prise d'effet du régime de prévoyance.

Cette indemnisation débutera à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, et à compter du 1<sup>er</sup> jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

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

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

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 versement des indemnités journalières sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude.

L'indemnisation débutera également à compter du 4<sup>e</sup> 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 modernisation du marché du travail, constituent un niveau plancher d'indemnisation de l'incapacité de travail, dès lors, les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle ne peuvent être moins favorables.  
(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1<sup>er</sup>)

### **Garantie incapacité permanente professionnelle**

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

### **Garantie invalidité**

#### Article 4

En vigueur non étendu

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

S'agissant d'une invalidité 1<sup>re</sup> catégorie, le montant de la rente est de 80 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute 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<sup>re</sup> catégorie ne pourra être supérieur à celui qui aurait été le sien s'il s'était agi d'une invalidité 2<sup>e</sup> catégorie.

Quant aux salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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 prestations sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la retraite.

### **Exclusions pour les garanties incapacité temporaire de travail, incapacité permanente professionnelle et invalidité**

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Par ayants droits, on entend :

- la personne expressément désignée par le salarié ;

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

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

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

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

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

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

#### **Garantie rente éducation**

##### Article 6

En vigueur étendu

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant plus 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 temporaire 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 temporaire prévu ci-dessus est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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 garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéfice des ayants droit un capital égal à 25 % du salaire de référence.

Par ayant droit, on entend :

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

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

#### **Enfants à charge-Définition**

##### **Enfants à charge - Définition.**

##### Article 7

En vigueur étendu

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, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous conditions, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre 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 recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

#### **Garantie rente de conjoint**

##### Article 8

En vigueur étendu

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant plus 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 prestation est versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire AGIRC.

#### **Revalorisation**

##### **Maintien de la garantie décès**

##### **- Maintien de la garantie décès**

##### Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La garantie décès est maintenue :

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

#### **Taux de cotisation**

Article 10

En vigueur étendu

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

Rente éducation : 0,17 % ST

Rente de conjoint : 0,07 % ST

Incapacité temporaire : 1,06 % ST

Incapacité permanente professionnelle : 0,22 % ST

Invalidité : 0,22 % ST

Total : 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 CCN du 14 mars 1947, les employeurs devront souscrire à un régime de prévoyance mettant en oeuvre des garanties couvrant prioritairement le risque décès en contrepartie d'un taux de cotisation supplémentaire de 1,50 % du salaire limité à la tranche A, à leur charge exclusive.

#### **Gestion du régime conventionnel**

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord vaut adhésion des cabinets ou cliniques entrant dans le champ d'application de la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires auprès de :

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

- l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à l'AGRR Prévoyance.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux signeront un ' Contrat de garanties collectives ', ce dernier étant annexé au présent accord.

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

#### **Commission paritaire technique**

Article 12

En vigueur étendu

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

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

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent accord ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- d'informer une fois par an et par écrit, les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

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

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

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

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques et le ' contrat de garanties collectives ' conclu avec les organismes désignés seront réexaminés au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord. A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

#### **Adhésion**

Article 13

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 133-2 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie à la convention collective nationale peut adhérer à cette convention et au présent accord selon les dispositions prévues aux articles L. 132-9 et R. 132-1 du code du travail.

#### **Effet - Durée**

#### **Effet - Durée.**

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2001.

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

*Dans l'hypothèse où le ' contrat de garanties collectives 'serait résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent accord cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation. (1)*

Il fera l'objet, ainsi que son annexe ' contrat de garanties collectives ' d'un dépôt à la direction départementale du travail et ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Les signataires en demandent l'extension.

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).
Organisations de salariés	Fédération des services publics et de santé FO ; Fédération nationale agroalimentaire CFTD ; Fédération des employés cadres techniciens et agents de maîtrise CFTC.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires ont signé un accord n° 2 à la convention instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

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

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

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

D'une part,

Les partenaires sociaux signataires de l'accord n° 2 à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires,

et, d'autre part,

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

### **Assiette des cotisations - Exonération**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

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

Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

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

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

### **Salaire de référence servant au calcul des prestations**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

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

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

### **Délais de prescription**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Versement des rentes suite à décès :

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

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

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

### **Subrogation**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

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

### **Principes de fonctionnement des adhésions**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

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

### **Effet - Durée**

#### **Article 6**

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

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant le ou les organisme(s) assureur(s) désigné(s) ;
- par le ou les organisme(s) assureur(s) désigné(s).

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

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération générale agroalimentaire CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord collectif national est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

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

Les partenaires conviennent que cet accord, dont ils demandent l'extension, sera directement applicable au personnel salarié relevant du champ d'application de la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires et permettra, sous réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aides prévues par la loi.

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

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

L'organisation et l'aménagement de la durée du travail dans les cabinets et cliniques vétérinaires doivent permettre :

- de répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de qualité de vie ;
- de créer de l'emploi ou de maintenir les emplois et donc de jouer un rôle social d'entreprise ;
- de bénéficier d'allègements sur les salaires pour limiter les conséquences économiques pour l'entreprise ;
- de mettre en place une organisation du temps de travail dans l'entreprise, en instaurant la modulation du temps de travail et en adaptant les horaires pour faire face aux fluctuations du travail, liées à la permanence des soins pour les urgences et aux effets de la saisonnalité de l'exercice professionnel.

Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui ouvrent droit au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales pour les seules entreprises de moins de 50 salariés. ( Arrêté du 6 décembre 2002 art. 1er.)

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

### Personnel bénéficiaire

Article 2

En vigueur étendu

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

### Durée de l'accord et dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les syndicats représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en oeuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

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

### Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 19-12-2001 BOCC 2002-2 étendu par arrêté du 6-12-2002 JORF 17-12-2002.

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 conduisant à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale.

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

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

#### 4.1. Réduction de la durée du temps de travail



#### 4.1.1. Hebdomadaire.

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

#### 4.1.2. Modulation.

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

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale 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 particulier la permanence des soins. Le recours à la modulation permet en outre d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

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

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

##### a) Horaire collectif :

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit une programmation qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile. La semaine civile au titre de l'article 212-5 du code du travail débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

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

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

Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine.

En cas d'urgence, et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à 4 heures de travail en plus ou en moins par semaine.

##### b) Horaires individualisés :

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

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

Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine.

En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à 4 heures de travail en plus ou en moins par semaine.

En compensation de ce changement de la programmation initiale, il sera accordé au salarié, au choix de l'employeur, soit une compensation 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 seront assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du programme de modulation.

##### c) Lissage de la rémunération :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas de non-acceptation par l'employeur pour nécessité de service de la date choisie par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans un délai de 7 jours ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur. L'employeur ne pourra pas refuser plus de 2 fois.

Toute modification par l'une des parties de la programmation indicative de ces jours devra faire l'objet d'une notification préalable de 7 jours ouvrés.

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

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

#### 4.3. Combinaison des deux dispositifs

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

### **Contrôle des horaires effectués**

#### Article 5

En vigueur étendu

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

A cette fin, il pourra être utilisé notamment un registre paginé, ou tout autre moyen probant. Tous les jours, le salarié inscrira son heure d'arrivée et de sortie de chaque période de travail. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans les colonnes prévues à cet effet. L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

### **Pause obligatoire et repos quotidien**

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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.).

### **Habillage et déshabillage**

#### Article 7

En vigueur étendu

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.

### **Gardes et urgences**

#### Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

### **Rémunération**

#### Article 9

En vigueur étendu

#### 9.1. Maintien 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 oeuvre d'un complément différentiel de réduction du temps de travail qui devra être mentionné sur les bulletins de salaire (art. R. 143-2-6 du code du travail).

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

- le salaire correspondant à l'horaire hebdomadaire actuel de 39 heures ;
- le salaire calculé au prorata de 35 heures.

#### 9.2. Résorption du complément différentiel de RTT

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

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

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

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

#### 9.3. Prime d'ancienneté

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

### **Heures supplémentaires**

#### Article 10

En vigueur étendu

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

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

- régime transitoire au cours de 2002 : les 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donneront lieu à une majoration de 10 % ;
- régime définitif à compter du 1er janvier 2003 : ces heures supplémentaires ouvriront à une majoration de 25 %.

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

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé par l'article L. 212-6 du code du travail modifié par le décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001. Ce contingent d'heures supplémentaires pouvant être accomplies sans autorisation de l'inspection du travail passera de 130 heures en 2001 à 180 heures en 2002, 170 heures en 2003 et 130 heures en 2004. Les heures supplémentaires ne seront imputées sur ce contingent qu'à partir de la 38e heure en 2002, de la 37e heure en 2003 et de la 36e heure en 2004.

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

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

### **Salariés à temps partiel**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 19-12-2001 BOCC 2002-2 étendu par arrêté du 6-12-2002 JORF 17-12-2002.

#### **11.1. Définition**

Pour l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du temps de travail est inférieure à la durée légale du temps de travail, 35 heures hebdomadaires.

#### **11.2. Organisation du travail à temps partiel**

La réduction du temps de travail peut être proposée aux salariés à temps partiel, sans toutefois leur imposer. L'employeur pourra proposer les organisations suivantes :

- soit une réduction de leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein, accompagnée des conditions de maintien du salaire identiques à celle des salariés à temps plein ;
- soit le maintien de leur temps de travail effectif avec une revalorisation de leur rémunération dans les conditions prévues aux articles 4 et 9 du présent accord.

En tout état de cause, quelles que soient les modalités de prise en compte des salariés à temps partiel dans la réduction du temps de travail, il est rappelé que ces salariés bénéficient de droits équivalents aux salariés à temps complet.

Tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité aux salariés à temps partiel, si leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi.

#### **11.3. Heures complémentaires**

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite définie par la convention collective de 1/3 du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée du travail prévue au contrat seront rémunérées ou compensées au taux de 125 %.

NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 10 décembre 2002.

NOTA : Arrêté du 6 décembre 2002 art. 1 :

### **Dispositions pour les salariés cadres**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le personnel d'encadrement, à l'exclusion des cadres non assujettis à la durée du travail (art. L. 212-15.1), doit bénéficier de la réduction du temps de travail.

Les salariés bénéficiant dans l'entreprise du statut cadre, dont l'emploi est occupé selon l'horaire collectif applicable dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, bénéficient sans exception des dispositions des salariés non cadres définies dans le présent accord.

### **Engagements relatifs à l'embauche**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

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

Ces entreprises qui souhaitent bénéficier de l'aide incitative de l'Etat prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'engagent à :

- réduire l'horaire collectif de travail d'au moins 10 % dans le cadre de la nouvelle durée de travail fixée à 35 heures hebdomadaires ;
- créer des emplois correspondant à un volume d'heures d'au moins 6 % égal au produit de l'effectif moyen annuel concerné par la réduction du temps de travail, par le pourcentage d'embauches et par la nouvelle durée collective.

Cette embauche doit se faire dans le délai maximum de 1 an suivant la réduction du temps de travail dans l'entreprise. L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

Toutefois, les entreprises dispensées de l'obligation d'embauche, en application des dispositions de l'article 3 modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, lorsque l'obligation d'embauche de 6 % se traduit par la nécessité de conclure un contrat de travail dont la durée serait inférieure à un mi-temps, s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une durée minimale de 2 années, à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise (1).

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

### **Suivi de l'accord**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

La commission paritaire au sein de laquelle cet accord a été négocié et signé suivra la mise en place de l'accord dans les cabinets et cliniques vétérinaires. Seules peuvent y siéger les organisations syndicales signataires. Elle se réunira dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

Elle pourra être saisie par les salariés ou les employeurs des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

### **Dépôts et entrée en vigueur**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

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.

## 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	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération générale agroalimentaire CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord professionnel est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent la nécessité d'organiser l'aménagement et la réduction du temps de travail et d'en fixer les conditions dans le cadre d'un accord professionnel national, sans obligation d'avoir à négocier un accord d'entreprise.

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

Les parties signataires conviennent que cet accord, dont ils demandent l'extension, sera directement applicable au personnel salarié vétérinaire autorisé à exercer sur le territoire national dans les cabinets et cliniques vétérinaires et permettra, sous réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aides prévues par la loi.

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la stabilité de l'emploi et, dans toute la mesure du possible, d'en promouvoir le développement et la réactualisation des connaissances.

L'organisation et l'aménagement de la durée du travail dans les cabinets et cliniques vétérinaires doivent permettre :

- de répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de qualité de vie ;
- de créer de l'emploi ou de maintenir les emplois et donc de jouer un rôle social d'entreprise ;
- de bénéficier d'allègements sur les salaires pour limiter les conséquences économiques pour l'entreprise ;
- de mettre en place une organisation du temps de travail dans l'entreprise, en instaurant la modulation du temps de travail et en adaptant les horaires pour faire face aux fluctuations du travail, liées à la permanence des soins pour les urgences et aux effets de la saisonnalité de l'exercice professionnel ;
- d'instaurer des forfaits permettant de rémunérer les heures normales et des heures supplémentaires effectuées par les salariés cadres qui disposent d'une autonomie pour exercer les responsabilités qui leur sont confiées.

Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui ouvrent droit au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales pour les seules entreprises de moins de 50 salariés. (

Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er.)

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

### Personnel bénéficiaire

Article 2

En vigueur étendu

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

Ce personnel salarié vétérinaire n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective n° 3282 du 5 juillet 1995 étendue par arrêté du 16 janvier 1996 dont seul bénéficie le personnel salarié ne relevant pas de l'autorité ordinaire vétérinaire.

En application de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et plus particulièrement son article 4, un accord paritaire national signé le 11 juillet 2001 a reconnu à tous les vétérinaires diplômés salariés habilités à exercer sur le territoire national français le statut de salarié cadre.

Les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires autorisés à exercer en application de l'article L. 241-6 du code rural ont un statut de salarié non cadre.

### Durée de l'accord de dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les syndicats représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en oeuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

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

### Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire non cadre

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

4.1. Réduction de la durée du temps de travail

4.1.1. Hebdomadaire.

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

#### 4.1.2. Modulation.

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

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

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

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

##### a) Horaire collectif :

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit une programmation qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile. La semaine civile au titre de l'article 212-5 du code du travail débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

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

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

Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine.

En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à 4 heures de travail en plus ou en moins par semaine.

##### b) Horaires individualisés :

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

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

Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés de 7 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine en cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à 4 heures en plus ou en moins par semaine.

En compensation de ce changement de la programmation initiale, il sera accordé au salarié au choix de l'employeur soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée, soit la rémunération équivalente.

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

##### c) Lissage de la rémunération :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas de non-acceptation par l'employeur pour nécessité de service de la date choisie par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans un délai de 7 jours ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur. L'employeur ne pourra pas refuser plus de 2 fois.

Toute modification par l'une des parties de la programmation indicative de ces jours devra faire l'objet d'une notification préalable de 7 jours ouvrés.

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

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

#### 4.3. Combinaison des deux dispositifs

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

Le premier alinéa de l'article 4 (Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire non cadre) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-4-1, L. 212-4-2 et suivants et du 9e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail. (

Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le sous-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 5e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définisse les modalités de recours au travail temporaire.

( Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le dernier alinéa du point a (Horaire collectif) du sous-paragraphe 4-1-2 susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définisse la contrepartie à la réduction du délai de prévenance de toute modification d'horaires.

( Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Les troisième et quatrième alinéas du point c (Lissage de la rémunération) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles la fraction saisissable de la rémunération.

( Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le paragraphe 4-2 (Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du deuxième alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définisse les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos.

( Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

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

( Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

## Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire cadre

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Mesures identiques à celles des salariés non cadres

Les parties signataires rappellent que le personnel d'encadrement, à l'exclusion des cadres dirigeants non assujettis à la durée du travail (art. L. 212-15-1), doit bénéficier de la réduction du temps de travail.

Les salariés bénéficiant dans l'entreprise du statut cadre, pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée et dont l'emploi est occupé selon l'horaire collectif applicable dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, bénéficient sans exception des dispositions des salariés non cadres, définies dans le présent accord.

#### 5.2. Mesures spécifiques : le forfait

Les salariés cadres autres que dirigeants et dont les horaires sont aléatoires ou non fixés à l'avance doivent également bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail.

Pour cette catégorie de salariés cadres dont l'autonomie et les responsabilités sont incompatibles avec le respect d'un horaire fixe, les entreprises peuvent traduire la réduction de la durée du travail sous forme de forfaits pour tenir compte de la diversité des situations :

- forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle ;

- forfait en heures sur une base annuelle ;

- forfait en jours.

##### 5.2.1. Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles.

Le forfait hebdomadaire ou mensuel pourra être conclu avec les salariés cadres définis aux articles L. 212-5-2 et L. 212-15-3 du code du travail.

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

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

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

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

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

##### 5.2.2. Forfait annuel en heures.

Pour les salariés cadres relevant des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, il pourra être conclu des conventions de forfait en heures sur l'année, dès lors que le temps de travail de ces salariés ne peut être prédéterminé, qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le forfait établi sur l'année doit se traduire par une réduction effective du temps de travail des vétérinaires salariés dont la durée annuelle de travail, sur la base de laquelle le forfait sera établi, ne pourra être supérieure à 1 730 heures.

Au niveau de l'entreprise, le forfait annuel en heures sera consacré par la conclusion individuelle d'une convention de forfait avec chacun des salariés concernés.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire déterminé par les dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail sont fixées respectivement à 12 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires, dans le respect des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

##### 5.2.3. Forfait annuel en jours.

Pour les salariés vétérinaires cadres dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail, un forfait annuel en jours de travail pourra être convenu sans pouvoir dépasser 215 jours au titre d'une année civile.

Il pourra être convenu pour l'emploi d'un vétérinaire salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète d'un forfait annuel inférieur à 215 jours.

Pour ce type d'emploi, le forfait jour inférieur, le vétérinaire salarié bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que le vétérinaire salarié travaillant à temps complet.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession vétérinaire, les repos pourront être pris en journée ou demi-journée.

Les journées ou demi-journées de travail et de repos sont comptabilisées sur un livre ou registre paginé tenu par l'employeur et conservé au cabinet ou à la clinique vétérinaire.

Ces documents de comptabilisation seront tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

En cas de dépassement du plafond de 215 jours annuels, après déduction, le cas échéant des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 223-9 du code du travail, le vétérinaire salarié aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement au cours des 3 premiers mois de l'année civile suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année considérée.

Les salariés vétérinaires rémunérés en forfait jour ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et L. 212-7-2 du code du travail définissant les

limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail.

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

### **Contrôle des horaires effectués par les vétérinaires cadres et non cadres**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Hormis les salariés cadres rémunérés en forfait jour, chaque cabinet ou clinique vétérinaire, pour matérialiser et contrôler la réduction du temps de travail et la modulation, doit obligatoirement mettre en place un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du code du travail.

A cette fin, il pourra être utilisé notamment un registre paginé, ou tout autre moyen probant. Tous les jours le salarié inscrira son heure d'arrivée et de sortie de chaque période de travail. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans les colonnes prévues à cet effet. L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

### **Pause obligatoire et repos quotidien**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

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

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

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

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Le troisième alinéa de l'article 7 (Pause obligatoire et repos quotidien) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail, une pause de 20 minutes, non susceptible d'être qualifiée de temps de travail effectif, devant être accordée pour six heures maximum de travail.  
(Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er)

### **Habillage et déshabillage**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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

### **Gardes et urgences**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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

En revanche, les périodes pendant lesquelles le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur constituent des périodes d'astreinte. Il en est de même de la permanence effectuée par le salarié dans le logement de fonction mis à sa disposition et annexé à la clinique. En contrepartie, le salarié percevra, par heure d'astreinte, une indemnisation forfaitaire fixée dans le contrat de travail. Le versement de cette indemnité peut être compensé par l'attribution d'un logement gratuit qui sera considéré comme un avantage en nature.

Toutefois, le temps passé en intervention sera décompté comme un temps de travail effectif et sera rémunéré conformément à la réglementation du temps de travail.

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

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

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 9 (Gardes et urgences) est étendue sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail.  
(Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

### **Rémunération**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

##### **10.1. Maintien du salaire**

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

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

- le salaire correspondant à l'horaire hebdomadaire actuel de 39 heures ;
- le salaire calculé au prorata de 35 heures.

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

- un tiers à compter du 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 jour librement fixée sans référence à un taux horaire, et à ses majorations pour exécution d'heures supplémentaires.

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

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

### **Heures supplémentaires**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

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

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

- régime transitoire au cours de 2002 ; les 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donneront lieu à une majoration de 10 % ;
- régime définitif à compter du 1er janvier 2003 : ces heures supplémentaires ouvriront à une majoration de 25 %.

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

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé par l'article L. 212-6 du code du travail modifié par le décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001. Ce contingent d'heures supplémentaires pouvant être accomplis sans autorisation de l'inspection du travail passera de 130 heures en 2001 à 180 heures en 2002, 170 heures en 2003 et 130 heures en 2004. Les heures supplémentaires ne seront imputées sur ce contingent qu'à partir de la 38e heure en 2002, de la 37e heure en 2003 et de la 36e heure en 2004.

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

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

### **Salariés à temps partiel**

#### Article 12

En vigueur étendu

##### 12.1. Définition

Pour l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du temps de travail est inférieure à la durée légale du temps de travail, 35 heures hebdomadaires.

##### 12.2. Organisation du travail à temps partiel

La réduction du temps de travail peut être proposée aux salariés à temps partiel, sans toutefois leur imposer. L'employeur pourra proposer les organisations suivantes :

- soit une réduction de leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein, accompagnée des conditions de maintien du salaire identiques à celles des salariés à temps plein ;
- soit le maintien de leur temps de travail effectif avec une revalorisation de leur rémunération dans les conditions prévues aux articles 4 et 10 du présent accord.

En tout état de cause, quelles que soient les modalités de prise en compte des salariés à temps partiel dans la réduction du temps de travail, il est rappelé que ces salariés bénéficient de droits équivalents aux salariés à temps complet.

Tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité aux salariés à temps partiel, si leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi.

##### 12.3. Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 10 % du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires.

Le paragraphe 12-1 (Définition) de l'article 12 (Salariés à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail, aux termes desquelles sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail conventionnelle ou à la durée de travail applicable dans l'établissement. ( Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

### **Engagements relatifs à l'embauche**

#### Article 13

En vigueur non étendu

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

*Ces entreprises qui souhaitent bénéficier de l'aide incitative de l'Etat prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'engagent à :*

- *réduire l'horaire collectif de travail d'au moins 10 % dans le cadre de la nouvelle durée de travail fixée à 35 heures hebdomadaires ;*
- *créer des emplois correspondant à un volume d'heures d'au moins 6 % égal au produit de l'effectif moyen annuel concerné par la réduction du temps de travail, par le pourcentage d'embauches et par la nouvelle durée collective.*

*Cette embauche doit se faire dans le délai maximum de 1 an suivant la réduction du temps de travail dans l'entreprise. L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.*

*Toutefois, les entreprises dispensées de l'obligation d'embauche, en application des dispositions de l'article 3 modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, lorsque l'obligation d'embauche de 6 % se traduit par la nécessité de conclure un contrat de travail dont la durée serait inférieure à un mi-temps, s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une durée minimale de 2 années, à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.(1)*

(1) Article exclu de l'extension (Arrêté du 6 décembre 2002, art.1er).

### **Suivi de l'accord**

#### Article 14

En vigueur étendu

La commission paritaire au sein de laquelle cet accord a été négocié et signé suivra la mise en place de l'accord dans les cabinets et cliniques vétérinaires. Seules peuvent y siéger les organisations syndicales signataires. Elle se réunira dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

Elle pourra être saisie par les salariés ou les employeurs, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

### **Dépôt et entrée en vigueur**

#### Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en vue de son extension, conformément aux dispositions légales sur l'initiative de la partie la plus diligente.

Il sera déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 décembre 2001.



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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et de santé FO ; Fédération générale agroalimentaire CFDT.

### Objet

En vigueur étendu

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

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

Article 1er

Champ d'application

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

Article 2

Garantie incapacité temporaire de travail

L'alinéa 1er devient :

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

Article 6

Garantie rente éducation

L'alinéa 1er devient :

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

Article 7

Enfants à charge : définition

Sont considérés comme tels, indépendamment de la 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, reconnus :

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

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

\* de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

\* d'être en apprentissage ;

\* de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

\* d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :

\* - inscrit auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ;

\* - ou stagiaires de la formation professionnelle ;

\* d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;

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

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

Article 8

Garantie rente de conjoint

L'alinéa 1er devient :

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

Article 9

Revalorisation

Le titre devient :

Article 9

Revalorisation. - Maintien de la garantie décès

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

"Maintien des garanties décès, 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 1095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;

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

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

Mise en oeuvre de la garantie pour les risques incapacité  
ou invalidité survenus antérieurement au 1er janvier 2002

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

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

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

Effet. - Durée

Le présent avenant prend effet au 1er juillet 2003.

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération générale agroalimentaire CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris,

### Champ d'application

En vigueur étendu

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

(voir cet article)

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

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	FMAA CFE-CGC ; CGT-FO.

### Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

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

### Article 2

En vigueur non étendu

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

### Article 3

En vigueur non étendu

Le salaire et autres rémunérations des salariés appelés à participer aux réunions des commissions mixtes sont maintenus 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

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

Les frais exceptionnels 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

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

Fait à Paris, le 6 septembre 2004.

## Avenant n° 15 du 27 septembre 2004 relatif à la prévoyance

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 27 septembre 2004, ils sont convenus d'une modification de l'annexe IV sur l'accord de prévoyance, portant sur la garantie rente éducation et sur la garantie rente de conjoint avec une nouvelle rédaction.

### Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier les garanties rente éducation et rente de conjoint mises en oeuvre par l'accord de prévoyance du 15 décembre 2000 et son avenant du 12 juin 2003.

C'est ainsi que sont modifiés les articles qui suivent.

### Article 6

Garantie rente éducation.

Devient :

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

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

Elles sont versées par trimestrialité à terme d'avance.

Article 8

Garantie rente de conjoint.

devient :

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant plus 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, jusqu'à son 60e anniversaire, une rente annuelle égale à : 10 % du salaire de référence.

Effet-durée

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2005 pour tous les événements décès survenus à compter de cette date.

Il fait partie intégrante de la convention collective et il a la même durée que celle-ci.

Il pourra être modifié ou dénoncé selon les conditions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Il devra faire l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Les signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 30 décembre 2004.

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

### Lettre d'adhésion de l'UNSA, fédération des commerces et des services

En vigueur

Bagnolet, le 25 octobre 2004.

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

Monsieur,

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

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière (FO).

En vigueur étendu

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

### Versement des contributions

Article 1er

En vigueur étendu

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 paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber.

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

Ces contributions sont fixées comme suit :

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

Cabinets de moins de 10 salariés

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

Elle est versée à hauteur :

- de 0,60 % au titre de la ' Professionnalisation ' ;

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

Cabinets de 10 salariés et plus

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

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

Elle est versée à hauteur :

- de 0,50 % au titre de la ' Professionnalisation ' ;

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

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

Sur la proposition de la CPNE, des fonds destinés à la professionnalisation peuvent permettre la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation par apprentissage.

Accord étendu, à l'exclusion :

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

(2) - de l'avant-dernier alinéa de l'article I susvisé comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail. (

Arrêté du 18 juillet 2005, art.1er).

**Dispositifs de formation des personnels non vétérinaires**  
**Les dispositifs de formation des personnels non vétérinaires.**

## Article 2

En vigueur étendu

### 1. Professionnalisation : contrats et périodes

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

Périodes de professionnalisation :

Publics :

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

La CPNEFP 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 entrepris une VAE mais n'ont pas obtenu la totalité de la certification professionnelle visée.

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

1. 3. Salariés en CI-RMA.

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

Liste des qualifications accessibles :

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

3. Le titre « ASV ».

Définition des actions de formation :

4. Les actions de formation reconnues 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 le temps de travail avec versement du salaire habituel. Toutefois, elle peut être suivie tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

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

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

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

9. Les conditions du hors temps de travail.

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

10. Forfait de financement des contrats et périodes de professionnalisation prioritaires

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 € par heure de formation. Ce taux est modulable par la CPNE pour les formations relevant des 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 professionnalisation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise les conditions d'aménagement de l'emploi et de la durée du travail du salarié qui sont les conséquences de la période.

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

En complément les périodes de professionnalisation prioritaires peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre des salaires sur la base forfaitaire de 10 € de l'heure. Ce cofinancement est effectué par le plan de formation, dans la limite des capacités de financement de l'OPCA PL.

NOTA : Arrêté du 18 juillet 2005 :

Le premier alinéa du paragraphe 2 (Le plan de formation) de l'article II (Les dispositifs de formation des personnels non vétérinaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe b de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail.

### **Droit individuel à la formation**

#### **Le droit individuel à la formation.**

### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

### **Validation des acquis de l'expérience Public concerné** **La validation des acquis de l'expérience Public concerné.**

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

### **Dispositifs d'accompagnement professionnel**

### Article 5

## 1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation créant un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

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

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

## 2. Information auprès des cabinets vétérinaires

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche peut déléguer à l'OPCA-PL l'information des cabinets vétérinaires, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

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. (

Arrêté du 18 juillet 2005, art.1er.

)

## Négociation triennale

### Article 6

En vigueur étendu

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les 3 ans par la commission nationale paritaire.

A défaut de décision, en ce qui concerne exclusivement la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission nationale paritaire confiée à la CPNE la mise à jour de cette liste. Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

## Avenant n° 20 du 15 juin 2006 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé FO,

En vigueur étendu

Classification des emplois et définition des tâches

### Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux : coefficient 100.

Personnel assurant le nettoyage et l'entretien de l'ensemble des locaux, du mobilier et des textiles 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 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 assurera l'hygiène et la maintenance des locaux, du matériel et des textiles professionnels, du fait de l'activité professionnelle, notamment l'entretien permanent de la propreté et l'entretien sanitaire : excréments, urines, sang, poils...

### Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire : coefficient 107.

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

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

Le personnel classé échelon 2 de la convention collective 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 sera enregistrée au niveau 5 des titres et diplômes (équivalent aux niveaux BEP ou CAP).

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein acquise en cabinet, clinique ou centre hospitalier vétérinaires.

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention collective passent à cet échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant, sans pour autant 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 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 équivalent temps plein à l'échelon 4.

Les organisations signataires de la présente convention se réuniront au moins une fois par an, en début d'année, pour négocier les salaires.

## Avenant n° 21 du 15 juin 2006 relatif au développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé FO,

### Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche souhaite encourager le développement des formations professionnelles en direction des jeunes se préparant aux métiers et aux qualifications du secteur. De même, elle souhaite encourager le tutorat qu'elle considère comme une fonction importante au sein des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires, pour organiser l'accueil, l'encadrement et accompagner la formation professionnelle d'un jeune ou d'un salarié dans l'entreprise.

### Article 2

En vigueur étendu

Dans ce cadre, les organisations membres de la CPNE conviennent de la nécessité de mettre en oeuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale dans les entreprises de la branche susvisée.

### Article 3

En vigueur étendu

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 ;
- le développement du tutorat.

### Article 4

En vigueur étendu

Ainsi, au titre de l'article L. 983-4 du code du travail, la CPNE demande 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 reproduite en annexe au présent accord.

### Article 5

En vigueur étendu

La CPNE détermine chaque année dans le cadre défini à l'alinéa 4 du présent accord le montant effectif de l'enveloppe financière que l'OPCA-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

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

### Article 7

En vigueur étendu

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

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

### Article 8

En vigueur étendu

La CPNE vétérinaire est chargée d'actualiser la liste des CFA santé animale établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord.

### Article 9

En vigueur étendu

La CPNE 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 fonctionnement 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 souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

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

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

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

Les résultats du bilan sont pris en compte par la CPNE vétérinaire lors de l'établissement de la recommandation visée dans le présent article.

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

Fait à Paris, le 15 juin 2006.

## Avenant n° 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé FO,

En vigueur étendu

réunis en commission nationale paritaire le 15 juin 2006, sont convenus de modifier certains articles du texte de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, pour tenir compte des réglementations récentes en matière de droit du travail :

Article 19, 3e alinéa : annulé et remplacé par le texte suivant :

Au-delà de 35 heures et jusqu'à 39 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos et ne s'imputent 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.

Article 33 bis : nouvel 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 lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires. Néanmoins, toute entreprise relevant de la branche est libre de déterminer le jour supplémentaire travaillé par un accord entre l'employeur et chacun de ses salariés :

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

Dans le cas particulier où le lundi de Pentecôte était déjà travaillé dans l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la loi, les modalités de fixation de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après accord avec les salariés concernés et consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent, en application de l'article L. 212-16, alinéa 5, du code du travail.

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

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

Article 34 : la liste des congés de courte durée est complétée par :

- pour la paternité : 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples.)

## Avenant n° 25 du 17 avril 2007 relatif à la journée de solidarité

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière,

En vigueur étendu

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.

« Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-16 du code du travail et en application des dispositions légales, les signataires conviennent de fixer la date de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires. Néanmoins, toute entreprise relevant de la branche est libre de déterminer le jour supplémentaire travaillé par un accord entre l'employeur et chacun de ses salariés :

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

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

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

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

## Avenant n° 26 du 17 avril 2007 relatif au congé de paternité

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé FO ; La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC,

En vigueur étendu

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 avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé et la date de la fin de ce congé ».

Paris, le 31 mai 2007.

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC, 73, rue de Clichy, 75009 Paris, à la direction des relations du travail, département accords collectifs, bureau RT 2, section 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, notre organisation a l'honneur de vous informer de son adhésion à la convention collective du 5 juillet 1995 concernant le personnel non vétérinaire des cabinets et cliniques vétérinaires, à ses annexes et à tous ses avenants.

Nous vous joignons par ailleurs, la copie des courriers adressés à toutes les parties signataires de la convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

## Avenant n° 27 du 4 décembre 2007 relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).
Organisations de salariés	CSFV-CFTC ; SNCEA CFE-CGC.

En vigueur étendu

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 horaires modifiés, dans la limite fixée par la loi et sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail. Le refus d'effectuer des heures supplémentaires ne constitue pas un motif de licenciement.

Un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 180 heures par employé est cependant applicable sans recourir à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux modalités conventionnelles, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures, et 50 % pour les heures suivantes. »

## Adhésion par lettre du 27 novembre 2007 de la CSFV-CFTC à la convention collective nationale

En vigueur

Paris, le 27 novembre 2007.

La fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, bureau RT2, tour Mirabeau, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons, par la présente, que notre fédération commerce, services et force de vente (CSFV), affiliée à la CFTC, adhère à la convention collective nationale du personnel auxiliaire des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 3282).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Copie aux organisations syndicales signataires, au SNEVL et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## Avenant n° 30 du 6 octobre 2008 relatif à la classification des emplois (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC ; La FSPSS FO,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, les signataires ont décidé de modifier ainsi le texte de l'annexe II relative à la classification des emplois :

Contexte :

D'une part, la classification des emplois du personnel non vétérinaire doit être modifiée car elle n'est pas conforme au code du travail, notamment les articles relatifs à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

D'autre part, le certificat de qualification professionnelle (CQP) de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, désigné par AVQ (Q signifiant 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 CPNEFP a décidé de l'inscrire au répertoire national de certification professionnelle sous la nouvelle appellation AVQ, où « Q » signifiera 4 et faisant référence à l'« échelon 4 » de la classification des emplois de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires.

Texte modifié :

« Classification des emplois et définition des tâches

Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux : coefficient 100.

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

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

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : 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 assurera l'hygiène et la maintenance des locaux, du matériel et des textiles professionnels, du fait de l'activité professionnelle, notamment l'entretien permanent de la propreté et l'entretien sanitaire : excréments, urines, sang, poils...

#### Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire : coefficient 107.

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

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

Le personnel classé échelon 2 de la convention 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 effectuant 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 acquise en cabinet, clinique ou centre hospitalier vétérinaires pourront accéder au CQP par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention collective passent à cet échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant, sans 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 certification visée.

Les organisations signataires 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	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS-FO ; La FGA CFDT ; La CSFV-CFTC ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 33 du 6 octobre 2008 relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, les signataires ont décidé de modifier ainsi le texte de l'article 19 « Heures supplémentaires » :

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

Les heures supplémentaires effectuées de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> heure et jusqu'à la 43<sup>e</sup> heure hebdomadaire les heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux modalités légales, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes. »

## Avenant n° 35 du 6 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; Le SNCEA CFE-CGC ; La FSPSS FO,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, les signataires ont décidé de modifier ainsi le texte de l'article 2 du titre VII « Formation professionnelle » :

« Article 2

Les dispositifs de formation des personnels non vétérinaires

1. La professionnalisation : contrats et périodes

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

Les périodes de professionnalisation :

Publics :

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

La CPNEFP 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 entrepris une VAE mais n'ont pas obtenu la totalité de la certification professionnelle visée.

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

1.3. Salariés en CI-RMA.

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

Liste des qualifications accessibles :

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

3. Le titre « ASV ».

Définition des actions de formation :

4. Les actions de formation reconnues 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 le temps de travail avec versement du salaire habituel. Toutefois, elle peut être suivie tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

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

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

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

9. Les conditions du hors temps de travail.

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

10. Forfait de financement des contrats et périodes de professionnalisation prioritaires

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 € par heure de formation. Ce taux est modulable par la CPNE pour les formations relevant des 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 professionnalisation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise les conditions d'aménagement de l'emploi et de la durée du travail du salarié qui sont les conséquences de la période.

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

*En complément les périodes de professionnalisation prioritaires peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre des salaires sur la base forfaitaire de 10 € de l'heure. Ce cofinancement est effectué par le plan de formation, dans la limite des capacités de financement de l'OPCA PL. (1)*

(1) Le dernier alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er)

## Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective

En vigueur

Montreuil, le 4 décembre 2008.

Messieurs,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail, notre organisation vous informe de son adhésion aux conventions collectives n° 3282 et n° 3332 du syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, à ses annexes et à tous ses avenants.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos sincères salutations.

### Avenant n° 38 du 2 juin 2009 relatif au fonctionnement de la CPNE

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FSPSS FO.

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 2 juin 2009, les signataires ont décidé de modifier le premier alinéa de l'article 6 de l'annexe III relatif au fonctionnement de la commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE) qui sera ainsi rédigé à compter de ce jour :

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

### Avenant n° 37 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FSPSS FO.

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, avant le 31 décembre 2009. Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension de cet accord.

### Avenant n° 39 du 26 novembre 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FGA CFDT ; CSFV CFTC ; SNCEA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 26 novembre 2009, les signataires ont décidé de modifier le texte de l'avenant n° 4 concernant le régime de prévoyance.

#### Modification du régime de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Sont ainsi modifiés les articles suivants :

Article 1er

Champ d'application

Cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le 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, et ayant plus de 1 an d'ancienneté dans la profession.

Les salariés relevant de l'autorité ordinale des vétérinaires sont exclus du champ d'application du présent accord.

Le droit à garanties 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 oeuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toujours applicable).

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

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

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

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

#### Article 2

##### Garantie incapacité temporaire de travail

Cet article est complété comme suit :

« L'indemnisation débutera également à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à un accident de trajet. »

D'autre part, les dispositions suivantes sont supprimées :

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

et remplacées comme suit :

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

D'autre part, la mention « et au plus tard jusqu'au dernier jour du trimestre civil suivant le 65<sup>e</sup> anniversaire », figurant au dernier paragraphe de cet article, est supprimée.

#### Article 3

##### Garantie incapacité permanente professionnelle

La mention « et au plus tard jusqu'au dernier jour du trimestre civil suivant le 65<sup>e</sup> anniversaire », figurant au dernier paragraphe de cet article, est supprimée.

#### Article 4

##### Garantie invalidité

La mention « et au plus tard jusqu'au dernier jour du trimestre civil suivant le 60<sup>e</sup> anniversaire », figurant au dernier paragraphe de cet article, est supprimée.

#### Article 6

##### Garantie rente éducation

Cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant plus 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 temporaire 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 temporaire prévu ci-dessus est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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 garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéfice des ayants droit un capital égal à 25 % du salaire de référence.

Par ayant droit, on entend :

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

Cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous conditions, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre 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 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. »

#### Article 8

##### Garantie rente de conjoint

La mention « jusqu'à son 60e anniversaire » est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

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

#### Article 9

Revalorisation. - Maintien des garanties décès rente éducation  
et rente de conjoint au profit des assurés en arrêt de travail

Les mentions suivantes sont supprimées :

- « jusqu'au 65e anniversaire du participant » ;
- « jusqu'au 60e anniversaire du participant ».

(1) Article étendu 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 modernisation du marché du travail, constituent un niveau plancher d'indemnisation de l'incapacité de travail, dès lors, les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle ne peuvent être moins favorables.  
(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

### Reconduction de la désignation de l'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties au présent avenant décident de la reconduction de la désignation :

- de l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles, sise 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties incapacité, invalidité à l'exclusion des garanties rente éducation et rente de conjoint ;

- de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

#### Date d'entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er avril 2010.

#### Extension du présent avenant. - Publicité

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

#### Durée. - Révision. - Dénonciation

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

## Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération générale agroalimentaire CFTD à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 22 décembre 2009.

La fédération générale agroalimentaire, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, service des dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous avons constaté avec étonnement que notre organisation syndicale ne figure pas en tant qu'adhérente à la convention collective citée ci-dessus.

En effet, nous avons adhéré en 1999 (voir copie des courriers ci-joints), depuis nous participons régulièrement aux négociations et signons des accords.

S'agissant probablement d'une erreur de transmission, nous vous prions de faire le nécessaire pour que la situation soit régularisée dans les meilleurs délais.

Nous sommes à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

## Avis d'interprétation du 20 janvier 2010 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL. CSFV CFTC ; SNCEA CFE-CGC ; FSPSS FO.

En vigueur étendu

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.

#### Les faits

Les faits exposés par Mme..., représentant FO.

Trois auxiliaires vétérinaires, avec une ancienneté de 7 et 6 ans, ont été classées en échelon 3 en novembre 2005, suite à l'avenant n° 19. A l'extension de l'avenant n° 20, ces trois auxiliaires ont demandé à être reclassées à l'échelon 4 dès décembre 2006.

L'employeur considère, effectivement, qu'à la lecture de cet avenant, ces trois salariées remplissent les conditions pour passer en échelon 4 mais qu'elles doivent rester 3 ans en échelon 3 et qu'elles ne passeront donc en échelon 4 qu'en octobre 2008. Ce qu'il fait en juillet 2009 avec un rappel de salaire depuis octobre 2008.

Ces trois salariées portent 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 trois salariées 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 salariées n'ont été classées à l'échelon 3 qu'en avril 2006.

L'avenant n° 20 (étendu par arrêté du 11 décembre 2006, publié au Journal officiel du 22 décembre 2006) est un avenant « modifiant le texte de l'avenant n° 19 » en introduisant seulement les termes « bénévoles » et « équivalents temps plein » pour les échelons 4 et 5. Ces mots sont soulignés et en caractères gras dans le document signé par les partenaires sociaux pour marquer la différence de rédaction entre les deux textes. Cet avenant n'apporte pas une nouvelle classification des emplois.

De ce fait, les avenants n° 19 et n° 20 n'ont donc pas un effet de cascade, faisant passer automatiquement de l'échelon 2 à l'échelon 3 (en octobre 2005) puis à l'échelon 4 (en décembre 2006).

Pour être classées à l'échelon 4, ces salariées doivent passer par la VAE : « L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein 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 salariées 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 salariées pour être classées à l'échelon 4 dès le mois de décembre 2006.

### Interprétation

En vigueur étendu

Après avoir entendu l'exposé des faits, les signataires ont adopté d'un commun accord l'interprétation suivante.

L'avenant n° 19 a modifié l'annexe I relative à la classification des emplois.

L'avenant n° 20 a « modifié le texte de l'avenant n° 19 » en introduisant seulement les termes « bénévoles » et « équivalents temps plein » pour les échelons 4 et 5, à la demande de la CPNE. Cet avenant n'apporte donc pas une nouvelle classification des emplois.

Les avenants n° 19 et n° 20 n'ont donc pas un effet de cascade, faisant passer automatiquement de l'échelon 2 à l'échelon 3 (en octobre 2005) puis à l'échelon 4 (en décembre 2006).

Pour être classées à l'échelon 4, les salariées de l'échelon 3 doivent passer par la VAE : « L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein acquise en cabinet, clinique ou centre hospitalier vétérinaires. »

Dans ce cas précis, ces salariées embauchées à l'échelon 2 devaient passer à l'échelon 3 en octobre 2005 (date de publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 19) puis pouvaient 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 salariées pour être classées à l'échelon 4 dès le mois de décembre 2006, il convient d'exiger de l'employeur un rattrapage des salaires entre octobre 2005 et avril 2006, pour le retard du passage à l'échelon 3.

## Avenant n° 41 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC.

En vigueur non étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 16 juin 2010, les signataires ont décidé d'annuler et de remplacer l'avenant n° 24 par le texte suivant :

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

### Obligations de versements à l'OPCA PL

#### Article 1er

En vigueur non étendu

#### Entreprises de moins de 10 salariés

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

Cette contribution se répartit ainsi :

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

#### Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

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

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle qui est égale à 1,35 % et le versement de la contribution professionnalisation/DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

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

#### Entreprises de 20 salariés à moins de 50 salariés

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

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

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

#### Entreprises de plus de 50 salariés

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

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

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

#### Article 2

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

#### Dispositions particulières

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

### Portée et durée de l'accord

#### Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

### Notification. - Entrée en vigueur et dépôt

#### Article 4

En vigueur non étendu

#### Notification

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

#### Entrée en vigueur et dépôt

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

## Avenant n° 42 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 16 juin 2010, les signataires ont décidé de modifier l'avenant n° 35, titre VII, article 2, paragraphe 1.10, par le texte suivant :

« Forfait de financement des contrats et périodes de professionnalisation prioritaires

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 € par heure de formation. Ce taux est modulable par la CPNE pour les formations relevant des 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 professionnalisation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise les conditions d'aménagement de l'emploi et de la durée du travail du salarié qui sont les conséquences de la période.

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

En complément les périodes de professionnalisation prioritaires peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre des salaires sur la base forfaitaire de 10 €

## 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

### Préambule

En vigueur étendu

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

Ce régime, par la mutualisation des risques frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation au niveau professionnel, répond à l'objectif de permettre l'accès aux mêmes garanties collectives, pour l'ensemble des cabinets vétérinaires et leurs salariés, au meilleur rapport coût/prestation sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises vétérinaires entrant dans le champ d'application de la convention collective n° 3282.

### Adhésion et affiliation

Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date d'effet du présent avenant, les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur désigné par la signature d'un bulletin d'affiliation spécifique.

Dès lors que l'adhésion au régime est engagée, ce régime s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle.

Ces salariés seront affiliés individuellement au régime et se verront remettre une carte d'adhérent donnant droit au tiers payant. Pendant toute la durée de l'adhésion de l'entreprise, aucun salarié ne peut démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime conventionnel.

### Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Salariés

Le présent avenant institue un régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » au profit de l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1er du présent avenant, ayant 1 mois d'ancienneté dans la branche, et après la fin de leur période d'essai.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise.

Le régime offre la faculté de ne pas s'affilier au régime frais de santé s'ils entrent dans les critères suivants :

- salariés à employeurs multiples bénéficiant d'une couverture obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- salariés bénéficiant, à l'entrée en vigueur du présent avenant, d'une couverture obligatoire par le biais de leur conjoint si celle-ci offre des prestations au moins égales à celles proposées par l'organisme désigné à l'article 14.

Ces salariés doivent justifier annuellement de leur situation par la production d'une attestation délivrée par leur organisme. Dès lors qu'ils cesseront de justifier de leur situation, ceux-ci seront tenus de cotiser au régime mis en place dans les conditions prévues par le présent avenant.

#### 3.2. Ayants droit

Le présent régime permet l'affiliation des ayants droit. Celle-ci est facultative et laissée à l'appréciation de chaque salarié. Par ayants droit, il faut entendre :

- le conjoint ou le partenaire de Pacs ou le concubin ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ;
- un adulte handicapé à charge de ses parents est considéré comme un enfant à charge.

#### 3.3. Anciens salariés

Dans le cadre de la sécurisation de la protection sociale tout au long du parcours professionnel des salariés au sein des branches signataires, et conformément aux dispositions de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés cessant momentanément ou définitivement leur activité, désireux de continuer à bénéficier des garanties du régime obligatoire frais de santé, pourront le faire dans le cadre du régime d'accueil mis en place, sous réserve qu'ils aient antérieurement à la date de rupture du contrat de travail été affiliés au régime. En contrepartie, une cotisation spécifique financée uniquement par le salarié est appelée.

Sont concernés :

- les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu ;
- les ayants droit des adhérents décédés ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à 1 mois dans les cas suivants :
  - congé sabbatique ;
  - congé parental d'éducation ;
  - congé sans solde ;
  - congé pour création d'entreprise ;
- les salariés de la profession ayant obtenu la liquidation de leur pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- les salariés bénéficiaires d'une retraite anticipée ;
- les conjoints, eux-mêmes retraités ou préretraités.

La demande de couverture doit être faite par écrit, au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou du décès, ou dans le mois qui suit la suspension du contrat de travail.

### Garanties

Article 4

En vigueur étendu

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa



conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

En application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, les garanties sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) pour les garanties assises sur le tarif de convention (TC) ou sur le tarif de responsabilité (TR). Pour le ticket modérateur (TM), la nouvelle expression est : BR moins MR (montant remboursé par la sécurité sociale).

Conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret n° 2007-1166 du 1er août paru au Journal officiel le 3 août, le régime :

1. Ne prend pas en charge :

La majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel).

Les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 7 €, valeur novembre 2007).

La participation forfaitaire de 1 €.

Les franchises annuelles laissées à la charge de l'assuré pour les frais relatifs à certains médicaments (50 centimes), aux actes paramédicaux à l'exclusion des actes pratiqués au cours d'une hospitalisation (50 centimes) et à certains transports sanitaires, en ambulance comme en taxi à l'exception des transports d'urgence (2 €) : ces nouveaux prélèvements ont été votés définitivement au Parlement le 23 novembre pour une mise en vigueur dès le 1er janvier 2008. Le montant de ces trois franchises est plafonné à 50 € par an et par personne. Le décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007 précise les modalités pratiques de cette nouvelle mesure.

2. Prend en charge :

La participation de l'assuré aux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006 paru au Journal officiel du 18 juin 2006, dans la mesure où le poste est pris en charge au niveau de la garantie et remboursé par l'assurance maladie.

La franchise à 18 € à la charge de l'assuré pour tous les actes affectés soit d'un coefficient égal ou supérieur à 50, soit d'un tarif égal ou supérieur à 91 € (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).

Sont couverts, pendant la période durant laquelle le bénéficiaire adhère au régime, tous les actes et frais courants ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladies professionnelles » et « maternité », expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

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

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

#### Prestation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale

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

#### Montants des frais réels retenus

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

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

#### Maternité

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

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

#### Calcul des prestations en secteur non conventionné

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

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

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

### Cotisation et répartition

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

### Règlement des prestations

#### Article 6

En vigueur étendu

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la

télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

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

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

### **Tiers payant**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

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

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

### **Limite des garanties**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

- engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues au présent avenant ;

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base.

### **Plafond des remboursements**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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

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

### **Cessation des garanties**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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

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

Sous réserve que la demande d'adhésion individuelle à ces garanties soit formulée dans un délai de 6 mois à compter de la radiation au présent régime, il ne sera pas fait application de période probatoire et ne sera pas exigé de formalités médicales.

### **Suspension des garanties**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

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

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

### **Prescription des actions**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

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

### **Recours contre les tiers responsables**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

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

### **Désignation de l'organisme assureur**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

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

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire de la branche au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

### **Suivi et pilotage du régime**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990, il est établi un compte annuel relatif à l'ensemble des adhésions des entreprises relevant du secteur professionnel de la convention collective.

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

L'organisme assureur s'engage à ce titre à présenter un compte de résultats prévisionnel au mois d'octobre de chaque année et un compte définitif au mois de juin devant la commission paritaire.

#### Date d'effet

Article 16

En vigueur étendu

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

#### Modalités de dénonciation

Article 17

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

#### Dépôt et extension

Article 18

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi conformément au code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour la remise à chacune des organisations signataires et le dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

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

#### Annexes

##### Annexe

En vigueur étendu

##### Annexe I

Tableau des garanties. - Régime de base

Acte	Frais de santé Prestations incluant le remboursement de la sécurité sociale (*)
Hospitalisation médicale ou chirurgicale y compris maternité (1)	
Honoraires médicaux	130 % BR (ou 100 % BR + 30 % BR sur dépassements)
Honoraires chirurgicaux	250 % BR (ou 100 % BR + 150 % BR sur dépassements)
Frais de séjour	130 % BR (ou 100 % BR + 30 % BR sur dépassements)
Forfait hospitalier, selon tarif légal en vigueur	100 % FR
Chambre particulière	28 € par jour
Lit d'accompagnement, pour un enfant de moins de 10 ans	28 € par jour
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	100 % BR
Maison de repos (limité à 180 jours)	100 % BR
Participation forfaitaire de 18 € pour les actes techniques médicaux lourds (2)	100 % FR
Médecine	
Visites, consultations d'un généraliste	100 % BR
Visites, consultations d'un spécialiste	100 % BR
Actes de spécialités	250 % BR (ou 100 % BR + 150 % BR sur dépassements)
Analyses	100 % BR
Radiologie	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture	20 € par consultation (limité à 80 € par an)
Cures thermales	Néant
Participation forfaitaire de 18 € pour les actes techniques médicaux lourds (2)	100 % FR
Pharmacie	
Remboursée à 65 %, 35 % et 15 %	100 % BR
Prothèses autres que dentaires	
Orthopédie, prothèses non dentaires	1 000 € par an
Maternité	
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	200 % BR (ou 100 % BR + 100 BR sur dépassements)
Prothèses dentaires hors nomenclature	120 € par an
Orthodontie	180 % BR (ou 100 % BR + 80 % BR sur dépassements)
Optique	

Verres	100 % BR + 2,5 % PMSS par verre et par an
Monture	100 % BR + 2,5 % PMSS par an
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % BR + 2,5 % PMSS par an
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	3,5 % PMSS par an
Kératotomie (chirurgie laser)	6 % PMSS par œil
Autres	
Vaccins	100 % BR
Pilule et patch contraceptifs non remboursés par la sécurité sociale, patch anti-tabac	1 % PMSS par an
(*) Dans la limite des frais réels engagés et dans le cadre du respect du parcours de soins. (1) Les frais de chirurgie esthétique sont exclus. (2) Actes techniques médicaux supérieurs à 91 € ou dont le coefficient est supérieur à 50. Actes de prévention pris en charge à hauteur de 100 % BR dans le cadre des contrats santé responsable - vaccins du calendrier vaccinal remboursés par la sécurité sociale ; - examen de mesure de la densité osseuse pris en charge par la sécurité sociale.	
BR : base de remboursement sécurité sociale. FR : frais réels.	

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

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe II

Tableau des garanties. - Régime optionnel

Acte	Option	Garantie totale
Dentaire		
Soins dentaires		
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	+ 200 % BR	400 % BR
Prothèses dentaires hors nomenclature	250 € par an	370 € par an
Orthodontie	+ 250 % BR	430 % BR
Optique		
Verres	+ 5 % PMSS par verre et par an	+ 7,5 % PMSS par verre et par an + 100 % BR
Monture	+ 5 % PMSS par an	+ 7,5 % PMSS par an
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	+ 5 % PMSS par an	+ 7,5 % PMSS par an
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	+ 7 % PMSS par an	+ 10,5 % PMSS par an
Kératotomie (chirurgie laser)	+ 12 % PMSS par œil	+ 18 % PMSS par œil

### Avenant n° 45 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

#### Préambule

#### Analyse de l'enquête de branche

Les partenaires sociaux constatent au vu du rapport de branche réalisé en 2009 que les entreprises vétérinaires emploient 97 % de femmes pour les postes de salariés non vétérinaires. On observe donc un taux très important de féminisation du personnel travaillant dans les entreprises vétérinaires.

La répartition est équitable entre les femmes et les hommes pour les emplois à temps partiel et à temps plein. Le poids des CDD est plus fort pour les hommes que pour les femmes. Pour le personnel 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.

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés non vétérinaires des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires relevant de la convention collective n° 3282.

## **Chapitre 1er : Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle**

### **Principe de non-discrimination**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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

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

### **Recrutement**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Promotion et évolution professionnelle**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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

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

### **Formation professionnelle**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## **Chapitre II : Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale**

### **Egalité salariale**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

### **Rattrapage des écarts de rémunération**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

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

Il est rappelé que, conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles ou salariales des intéressés. A cet effet, à l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariées retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, conformément aux dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

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

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

### **Chapitre III : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

#### **Prise en compte de la parentalité**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

(1) Le deuxième alinéa de l'article 8 du chapitre III est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323.2 du code du travail, le congé de soutien familial devant être pris en compte pour le calcul des droits au DIF.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

### **Mesures concernant l'organisation du travail**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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

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

#### **Reprise du travail**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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

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

### **Chapitre IV : Application et suivi de l'accord**

#### **Commission de conciliation**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

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

#### **Négociation triennale**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

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

Les partenaires s'engagent à étudier cette situation et à négocier au moins tous les 3 ans des mesures visant à maintenir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Application de l'accord**

## Article 13

En vigueur étendu

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

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

### Avenant n° 46 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord sont convenues d'apporter des modifications au texte des articles 20 et 21 relatifs au repos compensateur de remplacement et à la contrepartie obligatoire en repos. La nouvelle rédaction de ces deux articles annule et remplace la rédaction initiale.

#### « Article 20

##### Repos compensateur de remplacement

Au lieu du paiement prévu à l'article qui précède et par accord entre l'employeur et les intéressés, les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial dit compensateur à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires (exemple : 1 heure supplémentaire effectuée correspondant 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 indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

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

#### « Article 21

##### Contrepartie obligatoire en repos

Quel que soit l'effectif du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 180 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. »

### Avenant n° 47 du 25 octobre 2010 relatif à l'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La FGA CFDT ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 48 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord sont convenues d'apporter des modifications au texte de l'annexe I définissant la classification des emplois et la définition des tâches.

#### Annexe I

##### Classification des emplois. - Définition des tâches

###### « Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux : coefficient 100.

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

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

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

###### Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : 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 assurera l'hygiène et la maintenance des locaux, du matériel et des textiles professionnels, du fait de l'activité professionnelle, notamment l'entretien permanent de la propreté et l'entretien sanitaire : excréments, urines, sang, poils...

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire 3 : coefficient 107.

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

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

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

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire 4 : coefficient 110.

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

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

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

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention collective sont passés à l'échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant n° 19, le 19 octobre 2005, sans 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 diplômes (équivalent bac).

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

Les organisations signataires de la présente convention se réuniront au moins une fois par an pour négocier les salaires. »

## Avenant n° 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La FGA CFDT ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

Commission paritaire nationale de l'emploi

« Article 2

Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé

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

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

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

Article 6

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

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

Le temps de réunion comprend :

- le temps de participation à la commission elle-même ;



- s'il y a lieu, les délais de route justifiés.

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

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

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

## Avenant n° 51 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FGA CFDT ; La CSFV CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

« Article 52

Mise à la retraite

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

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

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

En cas de refus du salarié, l'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Avenant n° 52 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FGA CFDT ; La CSFV CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été convenu de remplacer le texte de l'article 53 relatif au départ à la retraite par le texte suivant :

« Article 53

Départ à la retraite

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

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

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

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

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

- 1 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 15 ans et 20 ans ;

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

- 2 mois de salaire pour une ancienneté de 30 ans et plus.

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

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

## Avenant n° 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,

## Signataires

Organisations de salariés

La FSPSS FO ;  
La FGA CFDT ;  
La CSFV CFTC ;  
La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été convenu d'instaurer un article 21 ter relatif au travail de nuit :

« Article 21 ter

Travail de nuit

Définition

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

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

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

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

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

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

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

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

Durée du travail de nuit

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

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

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

En application de l'article L. 3122-35 du code du travail et par dérogation conventionnelle, la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est portée à 44 heures au maximum, compte tenu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs de santé animale et de sécurité sanitaire. Cette dérogation s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale légale soient accordées aux salariés concernés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

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

Repos compensateur

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

Indemnisation du travail de nuit

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

Conditions de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

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

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

complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

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

## Avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FGA-CFDT ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été convenu d'instaurer un article 20 ter relatif au recours 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 entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut avoir recours à la modulation du temps de travail pour permettre d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail.

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

Recours au travail à temps plein modulé

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

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

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 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 compensation du changement de la programmation initiale, il sera accordé au salarié au choix des parties soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée soit la rémunération équivalente.

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

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

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

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

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

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période) sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux, Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail.

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

## Avenant n° 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	Le CFE-CGC ; Le CSFV CFTC,

En vigueur non étendu

il a été convenu de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures à compter du 1er janvier 2012.

Les textes des articles 19 et 21, ainsi que de l'annexe II sont modifiés en reportant le nombre de 220 heures.

## Avenant n° 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FGA CFDT ; La FSPSS FO,

En vigueur étendu

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 16 janvier 2012 sont convenues de modifier le texte de l'annexe IV, concernant le régime de

prévoyance.

## **Modification du régime de prévoyance**

### Article 1er

En vigueur étendu

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

#### « Article 5

##### Garantie rente éducation

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

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

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

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

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

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

Par ayants droits, on entend :

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

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

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

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

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

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

### Article 6

#### Garantie rente 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 justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

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

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

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

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

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

#### « Article 9

##### Salaire de référence servant au calcul des prestations et revalorisation

#### Article 9.1

##### Salaire de référence

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

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

TB : salaire tranche B = salaire compris entre le plafond et 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

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

#### Article 9.2

##### Revalorisation

Les prestations prévues par le présent régime (indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacité permanente professionnelle) seront revalorisées selon l'évolution du point salaire de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, aux mêmes dates.

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

#### **Date d'entrée en vigueur**

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er février 2012.

#### **Extension. - Publicité**

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

#### **Durée. - Révision. - Dénonciation**

## Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

### Avenant n° 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

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.

Article 18 ter

Heures complémentaires

Le dernier 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 refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

### Adhésion par lettre du 30 avril 2014 de la FESSAD UNSA à la convention

En vigueur

Bagnolet, le 30 avril 2014

FESSAD UNSA

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le président,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA) vous informe, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, de son adhésion à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (étendue par arrêté du 16 janvier 1996) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Une notification en est également faite à l'ensemble des organisations 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.

### Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Définition du temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Compléments temporaires d'heures par avenant

Article 2-Bis

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, la durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par avenant sans pour autant atteindre la durée légale du travail.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée du travail par avenant n'est pas une faute et ne saurait en aucun cas entraîner de sanction disciplinaire.

Il ne pourra être conclu plus de quatre avenants par année civile et par salarié, permettant quatre périodes distinctes d'augmentation temporaire.

L'augmentation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel est uniquement autorisée dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié nommément désigné en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de passage provisoire à temps partiel résultant d'un avenant à son contrat de travail, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- accroissement de l'activité de l'entreprise. L'avenant doit mentionner les éléments objectifs justifiant l'accroissement de l'activité et son caractère temporaire.

L'employeur met en place les outils nécessaires pour connaître le souhait des salariés quant à l'exécution de compléments d'heures. Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises. Pour faire face aux cas d'afflux de demandes, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés bénéficient de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs, dont notamment :

- les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles ;
- les charges de familles ;
- 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 cette même limite de durée.

La durée totale des différents avenants conclus au cours d'une année civile ne pourra dépasser, tous motifs confondus, 8 mois.

Sans pouvoir atteindre un temps plein, les compléments d'heures effectués dans le cadre d'avenants au contrat de travail ouvrent droit à une majoration de 15 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

En cas de modification du planning initial, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés. À titre exceptionnel ce délai de prévenance pourra être réduit sans toutefois aller en deçà du minimum légal de 3 jours ouvrés. Lorsque le délai de prévenance de 14 jours n'est pas respecté, les heures effectuées par le salarié dans ce cadre ouvriront droit à une majoration salariale de 25 %.

### **Heures complémentaires**

#### Article 3

En vigueur étendu

Pour répondre aux sujétions du cabinet ou de la clinique vétérinaire, et notamment répondre à la continuité du service, les personnels employés 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 leur contrat.

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut dépasser un tiers de la durée convenue au contrat. La durée totale des heures effectuées ne peut atteindre la durée légale du travail.

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

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

### **Durée minimale de travail des salariés à temps partiel**

#### Article 4

En vigueur étendu

La durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 16 heures pour chaque contrat de travail pour les personnels des échelons 2 à 5.

Pour les personnels relevant de l'échelon 1, la durée de travail est fixée au minimum à 8 heures par mois pour chaque contrat de travail.

Pour tenir compte de la diversité des structures et de leurs modalités d'organisation, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des personnels des cabinets et cliniques vétérinaires à temps partiel se fait en demi-journées ou journées pour les personnels des échelons 2 à 5.

### **Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel**

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

### **Période minimale continue de travail**

#### Article 6

En vigueur étendu

Pour les personnels des échelons 2 à 5, la période journalière continue par demi-journée est fixée à 4 heures de travail effectif au minimum pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle-vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Pour les personnels relevant de l'échelon 1, la période continue de travail journalier est fixée au minimum à 1 heure de travail effectif et à 8 heures mensuelles.

### **Modification de la durée du temps de travail**

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

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

Tout employeur peut demander à un salarié travaillant à temps complet de travailler à temps partiel ou inversement. Le refus du salarié ne constitue pas une faute. 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.

#### **Cumul d'emplois**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

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

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

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

#### **Date d'entrée en vigueur**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

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

#### **Révision**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

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

#### **Dénonciation**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

### **Avenant n° 61 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La CFE-CGC Agro ; L'UNSA,

En vigueur étendu

Au premier alinéa de l'article 1er « Champ d'application » sont supprimés les mots suivants : « comprenant également les vétérinaires à domicile ».

L'alinéa suivant est supprimé : « Les activités concernées ressortissent du code APE 8414 et du code NAF 852Z. »

### **Avenant n° 64 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	FSPSS FO ; CSFV CFTC ; CFE-CGC Agro ; UNSA.

En vigueur étendu

Aux dispositions du titre VII relatif à la formation professionnelle sont substituées les dispositions suivantes.

#### **Préambule**

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

#### **Enjeux**

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

1. Mettre en œuvre les nouveaux droits et dispositifs d'accès à la formation des salariés, notamment CPF, accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, entretiens professionnels ;
2. Assurer l'adaptation des entreprises à la transformation du cadre financier résultant de la création de la contribution unique :
  - versement intégral et mutualisation au sein de l'OPCA ;
  - disparition du cadre fiscal du plan de formation et des possibilités d'imputation directe de l'entreprise ;
  - émergence de la logique d'investissement formation ;
3. Positionner la branche vétérinaire face à la possibilité de compléter la contribution unique par une contribution conventionnelle affectée au développement de la formation professionnelle continue ;
4. Optimiser les ressources via l'articulation des dispositifs, en vue de concilier au mieux les projets individuels des salariés et les projets d'entreprise.

## Rôle élargi de la CPNE

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

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

### Versement des contributions

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises vétérinaires versent la totalité de leurs contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé Actaliens, dont le siège social est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01.

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

#### Contributions unique et conventionnelle

Entreprises de moins de 10 salariés :

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA une contribution légale égale à 0,55 % de la masse salariale brute des personnels.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,40 % au titre du plan de formation.

Une contribution conventionnelle égale à 0,45 % de la masse salariale brute des personnels est versée à l'OPCA et consacrée au développement de la formation professionnelle continue.

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés :

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

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

- 0,20 % au titre du plan de formation ;

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

- 0,15 % pour financer le FPSPP ;

- 0,15 % pour financer le CIF ;

- 0,30 % pour financer la professionnalisation.

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

Entreprises de plus de 50 salariés :

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

La contribution légale de 1 % se répartit ainsi :

- versement de 0,20 % au titre du CIF ;

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,10 % au titre du plan de formation ;

- 0,20 % au titre du CPF ;

- 0,20 % au titre du FPSPP.

Une contribution conventionnelle égale à 0,60 % de la masse salariale brute des personnels est collectée et destinée au développement de la formation professionnelle continue.

#### Fraction professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

### Développement de l'apprentissage et financement des CFA en santé animale

#### Article 2

En vigueur étendu

#### Développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale

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

2. Dans ce cadre, les organisations membres de la CPNE conviennent de la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale dans les entreprises de la branche susvisée.

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

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



- la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;
- l'animation dans les régions du réseau des CFA ;
- l'accompagnement au tutorat.

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

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

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

CFA santé animale PACA : miniparc de l'Anjoly, bâtiment 1, 6, voie d'Angleterre, BP 50034, 13741 Vitrolles Cedex.

CFA santé animale Pays de la Loire : 87, rue de Kernevel, 44490 Le Croisic.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les résultats du bilan sont pris en compte par la CPNE vétérinaire lors de l'établissement de la recommandation visée dans le présent article.

### **Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Les organisations membres de la CPNEFP vétérinaire rappellent aux entreprises de la branche professionnelle des vétérinaires d'exercice libéral que la profession dispose d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL, jusqu'au 1er janvier 2016.

A ce titre, elles invitent toutes les entreprises à faire converger 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 organisations membres inviteront toutes les entreprises à faire converger leur contribution de taxe d'apprentissage vers l'OCTA Actaliens.

### **Professionnalisation**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

##### **1. Contrats de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues dans le présent article et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles. Il est ouvert aux publics mentionnés à l'article L. 6325-1 du code du travail. La formation et l'exécution du contrat de professionnalisation sont soumises à l'application des dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6326-4 du code du travail.

Un tuteur est obligatoirement désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation parmi les salariés qualifiés, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés. Le tuteur accompagne le salarié tout 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 connaissances 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 conclu 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 CNCP » ou lorsqu'elle intervient en abondement du compte personnel 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 abonder le compte personnel 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 financement des contrats et périodes de professionnalisation prioritaires**

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 € par heure de formation. Ce taux est modulable par la CPNE pour les formations relevant des priorités de la branche professionnelle - le CQP « Auxiliaire vétérinaire niveau IV » (AVQ) et « Auxiliaire spécialisé (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 sont les conséquences de la période.

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

Les périodes de professionnalisation sont financées dans les mêmes conditions que les contrats de professionnalisation.

En complément, les périodes de professionnalisation prioritaires peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre des salaires sur la base forfaitaire de 10 € par heure. Ce cofinancement est effectué par le plan de formation, dans la limite des capacités de financement de l'OPCA (Actaliens). (1)

Les parties signataires confient à la CPNE l'étude des mesures à mettre en œuvre au titre de la formation de tuteur et de l'accompagnement tutorial, en fonction des budgets mobilisables pour ce faire.

Liste des qualifications accessibles :

CQP « Santé animale » ;

CQP « AVQ » ;

Titre « ASV » ;

CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » ;

CQP « Secrétaire de gestion en entreprise vétérinaire » ;

CQP « Organisation et suivi des soins aux animaux » ;

CQP « Technicien dentaire équin ».

Définition des actions de formation :

1. Les actions de formation reconnues sont celles des référentiels de formation du CQP et du titre ;
2. Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF).

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 œuvre :

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

- soit de l'employeur, avec accord écrit du salarié ;
- soit du salarié, avec accord de l'employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins deux salariés.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail peuvent dépasser les droits ouverts au titre du CPF, dans la limite de 24 heures sur une même année civile. Celles-ci donnent lieu au versement de l'allocation de formation.

Les conditions du hors-temps de travail :

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

#### CQP « Santé animale »

La formation santé animale est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation.

Les 175 heures de formation sont réparties sur six unités de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation 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 fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- UC 1. Calculs professionnels ;
- UC 2. Expression écrite et orale ;
- UC 3. Organisation du poste de travail ;
- UC 4. Environnement professionnel des métiers de services ;
- UC 5. Activités en lien avec des chiens, chats (certificat de capacité) ;
- UC 6. Environnement professionnel de la santé animale.

#### Formation d'auxiliaire vétérinaire niveau IV (AVQ)

La formation d'auxiliaire vétérinaire niveau IV est organisée sur une durée de 12 mois pour 280 heures de formation. L'accès à la formation AVQ comporte la validation de prérequis de niveau V. Les publics prioritaires n'ayant pas ces prérequis pourront bénéficier d'un complément d'heures de formation correspondant à leurs besoins.

Les 280 heures de formation sont réparties sur cinq unités de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation 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 fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- prérequis AVQ :
- 01. Expression ;
- 02. Calculs professionnels.
- titre des unités de compétences :
- UC 1. Accueil ;
- UC 2. Secrétariat ;
- UC 3. Hygiène ;
- UC 4. Contentions ;
- UC 5. Préparation du matériel médical.

#### Formation d'auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire (ASV)

La formation d'auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans pour 670 heures de formation, en raison de la nature de la certification visée.

L'accès à la formation ASV comporte la validation de prérequis de niveau IV. Les publics prioritaires n'ayant pas ces prérequis pourront bénéficier d'un complément d'heures de formation correspondant à leurs besoins.

Les 670 heures de formation sont réparties sur dix unités de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation 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 fonction du nombre de capacités ou de sous-capacités restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- prérequis ASV :
- 01. Expression ;

- 02. Calculs professionnels ;
- 03. Logique ;
- 04. Argumentation.
- titre des unités de compétences :
- UC 1. Accueil ;
- UC 2. Secrétariat ;
- UC 3. Hygiène ;
- UC 4. Contention ;
- UC 5. Préparation du matériel médical ;
- UC 6. Conseil et vente ;
- UC 7. Gestion administrative ;
- UC 8. Assistance aux soins et examens ;
- UC 9. Assistance chirurgicale ;
- UC 10. Option d'adaptation au mode d'exercice.

#### CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire »

La formation de conseiller en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 168 heures de formation.

Les 168 heures de formation sont réparties en cinq unités de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation 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 fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- UC 2. Image professionnelle de la clinique ;
- UC 3. Prévention et ventes ;
- UC 4. Suivi des maladies chroniques ;
- UC 5.1. Clientèle touristique ;
- UC 5.2. Suivi comportemental du chien ;
- UC 5.3. Suivi comportemental du chat ;
- UC 5.4. Développement de l'activité NAC ;
- UC 5.5. Suivi vétérinaire des élevages.

#### CQP « Secrétaire de gestion en entreprise vétérinaire »

La formation de secrétaire de gestion en entreprise vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 150 heures de formation.

Les 150 heures de formation sont réparties en quatre unités de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation 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 fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- UC 2. Secrétariat ;
- UC 3. Gestion administrative ;
- UC 4.1. Comptabilité ;
- UC 4.2. Prévention des risques professionnels ;
- UC 4.3. Radioprotection.

#### CQP « Organisation et suivi des soins aux animaux »

La formation d'organisation et de suivi des soins aux animaux est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation.

Les 175 heures de formation sont réparties en sept unités de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation 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 fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- UC 2. Préparation du matériel (UC 5 ASV) ;
- UC 3. Hygiène (UC 3 ASV) ;
- UC 4. Assistance aux soins ;
- UC 5. Assistance chirurgicale ;
- UC 6. Optimisation de l'assistance aux soins et examens ;
- UC 7. Optimisation de l'assistance chirurgicale.

#### CQP « Technicien dentaire équin »

La formation de technicien dentaire équin 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) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation 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 fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- UC 1. Elevage équin et bases d'hippologie ;
- UC 2. Adaptation au type d'exercice : équidés (UC 10.3 du titre ASV) ;
- UC 3. Comportement et contention du cheval ;
- UC 4. Soins d'entretien dentaire du cheval ;
- UC 5. Techniques 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)

## Plan de formation

### Article 5

En vigueur étendu

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

#### 1. Adaptation au poste de travail

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

#### 2. Evolution 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 rendues 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 concurrence de 80 heures par an, imputables au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit au salarié à 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 font l'objet d'un écrit reprenant les engagements réciproques de l'employeur et du salarié et spécifiant l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi et classification à l'issue de la formation).

#### Rémunération

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

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée de façon pluriannuelle par la CPNE 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)

## Compte personnel de formation

### Article 6

En vigueur étendu

#### 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'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

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

#### Actions de formation éligibles

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

Liste des actions de formation éligibles au CPF :

CQP « Santé animale » ;

CQP « AVQ » ;

Titre « ASV » ;

CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » ;

CQP « Secrétaire de gestion en entreprise vétérinaire » ;

CQP « Organisation et suivi des soins aux animaux » ;

CQP « Technicien dentaire équin ».

Unités de compétences constitutives des certifications éligibles au CPF :

CQP « Santé animale » :

- UC 1. Calculs professionnels ;

- UC 2. Expression écrite et orale ;

- UC 3. Organisation du poste de travail ;

- UC 4. Environnement professionnel des métiers de services ;

- UC 5. Activités en lien avec des chiens, chats (certificat de capacité) ;

- UC 6. Environnement professionnel de la santé animale.

CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié(e) » :

- UC 1. Accueil :

- sous-UC 1.1. Techniques d'accueil ;

- sous-UC 1.2. Pharmacie vétérinaire ;

- sous-UC 1.3. Législation vétérinaire ;

- sous-UC 1.4. Entretien des animaux de compagnie ;

- sous-UC 1.5. Zootechnie ;

- UC 2. Secrétariat ;

- UC 3. Hygiène ;
- UC 4. Contention ;
- 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. Pharmacie vétérinaire ;
  - sous-UC 1.3. Législation vétérinaire ;
  - sous-UC 1.4. Entretien des animaux de compagnie ;
  - sous-UC 1.5. Zootechnie.
- UC 2. Secrétariat ;
- UC 3. Hygiène ;
- UC 4. Contention ;
- UC 5. Préparation du matériel médical ;
- UC 6. Conseil, vente :
  - sous-UC 6.1. Techniques de conseil et de vente ;
  - sous-UC 6.2. Cadre de l'exercice professionnel ;
  - sous-UC 6.3. Prévention des maladies contagieuses ;
  - sous-UC 6.4. Conseil en santé animale ;
  - sous-UC 6.5. Conseils aux propriétaires d'animaux malades, accidentés.
- UC 7. Gestion administrative :
  - sous-UC 7.1. Bureautique ;
  - sous-UC 7.2. Organisation ;
  - sous-UC 7.3. Gestion comptable.
- UC 8. Assistance aux soins et examens complémentaires ;
- UC 9. Assistance chirurgicale ;
- UC 10. Adaptation au mode d'exercice :
  - sous-UC 10.1. Nouveaux animaux de compagnie (NAC) ;
  - sous-UC 10.2. Animaux de rapport ;
  - sous-UC 10.3. Equidés.

CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » :

- UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- UC 2. Image professionnelle de la clinique ;
- UC 3. Prévention et ventes ;
- UC 4. Suivi des maladies chroniques ;
- UC 5.1. Clientèle touristique ;
- UC 5.2. Suivi comportemental du chien ;
- UC 5.3. Suivi comportemental du chat ;
- UC 5.4. Développement de l'activité NAC ;
- UC 5.5. Suivi vétérinaire des élevages.

CQP « Secrétaire de gestion en entreprise vétérinaire » :

- UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- UC 2. Secrétariat ;
- UC 3. Gestion administrative ;
  - UC 4.1. Comptabilité ;
  - UC 4.2. Prévention des risques professionnels ;
  - UC 4.3. Radioprotection.

CQP « Organisation et suivi des soins aux animaux » :

- UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- UC 2. Préparation du matériel ;
- UC 3. Hygiène ;
- UC 4. Assistance aux soins ;
- UC 5. Assistance chirurgicale ;
- UC 6. Optimisation de l'assistance aux soins et examens ;
- UC 7. Optimisation de l'assistance chirurgicale.

CQP « Technicien dentaire équin » :

- UC 1. Elevage équin et bases d'hippologie ;
- UC 2. Adaptation au type d'exercice : équidés ;
- UC 3. Comportement et contention du cheval ;
- UC 4. Soins d'entretien dentaire du cheval ;
- UC 5. Techniques d'accueil ;
- UC 6. Secrétariat.

## Mobilisation du CPF

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

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

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

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

### Financement des actions de formation

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

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

En application de l'article R. 6323-2 du code du travail, le montant forfaitaire est fixé à 13 €.

### Abondement du compte personnel de formation

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée est un CQP reconnu par la convention collective nationale des cabinets et cliniques 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 paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation selon les modalités établies au 4° de l'article L. 6332-21 du code du travail.

### Dispositions transitoires : modalités d'utilisation du DIF dans le cadre du CPF

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

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

## Validation des acquis de l'expérience

### Article 7

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne qui a exercé pendant au moins 3 ans une activité salariée, non salariée ou bénévole d'obtenir tout ou partie d'une qualification en faisant valider les acquis 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 équivalent temps complet 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 dispositif ASV@E mis en œuvre par la CPNE de la branche vétérinaire.

Il est précisé qu'une personne qui a été titulaire de contrats 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 seront 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.

## Entretien professionnel

### Article 8

En vigueur étendu

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

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt 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 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° Suivi au moins une action de formation ;

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

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

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

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

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

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FCS UNSA ; FGA CFDT ; FSPSS FO ; CFE-CGC Agro.

### **Préambule**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Objet**

Article 1er

En vigueur étendu

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.

### **Champ d'application**

Article 2

En vigueur étendu

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

### **Salariés bénéficiaires**

Article 3

En vigueur étendu

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.

### **Dispenses d'affiliation**

Article 4

En vigueur étendu

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

- le salarié est déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé, à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe I, à la date de mise en place des garanties collectives obligatoires définies dans le présent accord ou à la date d'embauche si elle est postérieure à cette mise en place. La dispense vaut jusqu'à échéance du contrat individuel s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;
- le salarié est bénéficiaire d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS), s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;
- le salarié est en contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 6 mois, qui justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé », à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe I ;
- le salarié est en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mois, qui bénéficie ou non d'une garantie individuelle « frais de santé » ;
- le salarié est à temps partiel, et la cotisation au dispositif collectif de garanties définies dans le présent accord représente au moins 10 % de sa rémunération mensuelle brute ;
- le salarié bénéficie par ailleurs, en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective « frais de santé », à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe I, et qui le justifie annuellement auprès de l'employeur.

En renonçant à l'affiliation au régime de frais de santé de l'entreprise, le salarié renonce à tout remboursement au titre dudit régime s'il a des frais de santé ou d'hospitalisation. Il renonce également à la part patronale des cotisations, au bénéfice de la portabilité en cas de chômage indemnisé et au bénéfice du maintien de la couverture au titre de l'article 4 de la loi no 89-1009 dite « loi Evin ».

### **Affiliation par l'employeur**

Article 5

En vigueur étendu

A la date d'effet du présent accord, les employeurs peuvent affilier leurs salariés auprès d'AG2R Prévoyance, organisme recommandé pour assurer et gérer le régime frais de santé. L'affiliation se fait à l'aide d'un bulletin d'affiliation spécifique fourni par l'organisme.

L'affiliation peut également s'effectuer auprès de tout autre organisme, à condition de respecter le panier de soins défini par la branche vétérinaire (cf. annexe I).

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

### **Formalités liées à l'affiliation**

Article 5.1

En vigueur étendu

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

- informer chaque salarié de l'existence d'une couverture conventionnelle frais de santé à adhésion obligatoire et de la nature des garanties proposées par l'organisme choisi, en remettant une copie de la « notice de garanties » ;
- remettre en main propre à chaque salarié, contre décharge, un document indiquant les possibilités de dispense d'adhésion et l'informant des conséquences de son choix (cf. art. 4 ci-dessus).

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

justificatifs, le cas échéant.

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

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

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

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

### **Adhésion. - Cotisations. - Démission**

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Garanties**

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

### **Suspension du contrat de travail et maintien des garanties**

#### Article 8

En vigueur étendu

#### **Arrêt de travail**

##### Article 8.1

En vigueur étendu

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

### **Maternité. - Paternité. - Adoption**

#### Article 8.2

En vigueur étendu

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

### **Congé sabbatique, congé parental d'éducation ou autre congé ne donnant pas lieu à un maintien de salaire**

#### Article 8.3

En vigueur étendu

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

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

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

### **Portabilité des droits**

#### Article 9

En vigueur étendu

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

Cependant le dispositif de « maintien des droits », appelé aussi « portabilité des droits », permet à un ancien salarié pris en charge par l'assurance chômage en cas de cessation de son contrat de travail de conserver sa couverture santé sous certaines conditions définies ci-après.

Hors retraite, le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie de la portabilité si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le contrat de travail a été rompu ou a cessé pour un motif autre que la faute lourde ;
- la cessation du contrat de travail ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage ;
- le salarié a adhéré à la couverture complémentaire santé collective mise en place dans l'entreprise.

L'employeur informe l'organisme assureur de la date de cessation du contrat de travail. Il mentionne dans le certificat de travail remis au salarié son droit, ou non, à la portabilité, le maintien des garanties ainsi que la durée de ces dernières.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, ne peut excéder 12 mois.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de son indemnisation par l'assurance chômage ainsi que toute modification de sa situation entraînant la cessation du maintien des garanties.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

Le maintien des garanties du régime au titre du dispositif de portabilité est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale



et part salariale), selon le principe de la mutualisation.

Le niveau de garanties : pendant la période de portabilité, les garanties sont identiques à celles définies dans le contrat des actifs pour la catégorie de population assurée à laquelle le salarié appartenait. En cas de modification du contrat des actifs, les modifications de garanties sont appliquées aux anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité.

### **Autres cas de maintien de la couverture frais de santé**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

L'organisme assureur adresse une proposition de maintien de la couverture aux anciens salariés visés ci-dessous au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire dans les cas suivants :

- a) A l'issue du dispositif de portabilité, à l'ancien salarié concerné une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel ;
- b) Aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée.

L'organisme assureur doit :

- proposer à la personne concernée, dans un délai de 2 mois à compter de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période pendant laquelle elle a bénéficié du maintien temporaire de ces garanties, une couverture identique à celle des actifs ;
- fournir une notice d'information individuelle précisant les modalités de souscription, ainsi que le tarif proposé dans le respect de la réglementation.

La demande doit être faite par le salarié auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent l'expiration de la période durant laquelle il bénéficiait à titre temporaire du maintien de ces garanties.

### **Cotisation et répartition**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

La cotisation est fixée jusqu'au 31 décembre 2017 à :

- 32,46 € par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 17,75 € par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace-Moselle.

Dans le cadre de cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations prennent notamment la forme de :

1. Financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
2. Prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies en annexe I.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. A ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existant entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 du présent accord.

### **Choix de l'organisme assureur**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de branche recommande AG2R Prévoyance pour assurer et gérer le régime santé complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche.

La recommandation s'appliquera pour une durée de 3 ans à partir du 1er janvier 2016, excepté dans le cas où l'organisme recommandé ne remplirait plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cahier des charges relatif à la mise en concurrence.

Préalablement, l'organisme défaillant sera mis en demeure par la commission paritaire de corriger ses manquements les corrections devront intervenir dans un délai de 6 mois. A défaut, la commission paritaire pourra mettre fin à sa recommandation.

### **Mise en œuvre**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Les employeurs dont les salariés relèvent de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, excepté ceux qui auraient déjà mis en place un système de garanties collectives en matière de remboursement de frais de santé au moins équivalent à celui prévu dans le présent accord, doivent faire bénéficier leurs salariés des garanties collectives définies par le présent accord à la date de parution de l'arrêté d'extension, et au plus tard au 1er janvier 2016.

Il appartiendra aux employeurs ayant déjà mis en place avant la date d'effet du présent accord une garantie collective de s'assurer que le régime existant dans l'entreprise est au moins équivalent en termes de garanties à celui mis en place par le présent accord.

Chaque salarié est libre de contracter ses frais des garanties additionnelles venant compléter le niveau de prestations du présent accord et la prise en charge de son conjoint et/ou de ses ayants droit.

### **Commission paritaire spéciale de suivi**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de mettre en œuvre une commission paritaire de suivi de l'accord dont la partie patronale assure le secrétariat.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner l'effectivité de l'accord et les résultats du régime, ainsi que toutes statistiques et/ou éléments concernant ce régime. Elle se réunit sur convocation du secrétariat dans les 2 mois qui suivent l'envoi par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) des comptes de 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 qualitatifs et quantitatifs relatifs au haut degré de solidarité et à la portabilité des droits.

A la demande d'au moins un de ses membres, la commission de suivi se réunit dans un délai de 2 mois à réception de la demande. Le secrétariat est chargé de la convocation.

### **Durée**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord n'entraîne pas la remise en cause de l'accord.

## Révision

### Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation signataire. Le courrier mentionne les modifications souhaitées et s'accompagne d'un projet de texte modificatif (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 convoquera l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, pour une première réunion de négociation.

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du code du travail, l'avenant portant révision de cet accord.

Dans le cas où l'avenant portant révision est approuvé par l'ensemble des parties signataires de l'accord et par celles y ayant adhéré ultérieurement, les nouvelles dispositions se substituent immédiatement à celles qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 26/03/2002).

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

## Dénonciation

### Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée adressée à la DDTEFP de Paris, avec avis de réception, en respectant un préavis de 6 mois.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation partielle. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation partielle est de 6 mois.

Elle est déposée par la partie qui en est signataire au service dépositaire de l'accord qu'elle concerne. Un récépissé est délivré au déposant.

Dans les 2 mois qui suivent la fin du préavis, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires, une négociation sera engagée pour définir un nouvel accord.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis. A défaut de nouvel accord dans le délai imparti, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ce délai et cela pendant 1 an.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis.

## Date d'effet

### Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, impérativement au 1er janvier 2016.

## Dépôt et extension

### Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur.

## Annexe I

### Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Régime obligatoire : garanties à effet du 1er janvier 2016

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS qui viennent en complément de la sécurité sociale).

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

### HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		130% BR
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires		150% BR Médecins adhérents CAS 130% BR Médecins NON adhérents CAS 130% BR Médecins adhérents CAS 110% BR Médecins NON adhérents CAS
Chambre particulière (y compris maternité)		28 € / jour
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)		28 € / jour
Participation forfaitaire pour les actes coûteux 18 €		

Transport remboursé SS	
Transport	100% BR
Actes médicaux	
Généralistes (Consultations et visites)	100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	100% BR
Actes de chirurgie (ADC)	150% BR Médecins adhérents CAS
Actes techniques médicaux (ATM)	130% BR Médecins NON adhérents CAS
Actes d'imagerie médicale (ADI)	100% BR
Actes d'échographie (ADE)	100% BR
Auxiliaires médicaux	
Analyses	100% BR
Actes médicaux non remboursés SS	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	6 % PMSS / oeil
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	100% BR
Pharmacie non remboursée SS	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par la SS et patchs anti-tabac	Crédit de 1 % du PMSS par année civile
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives & Orthopédie & autres prothèses	100%BR + Crédit de 1000 € par année civile

#### SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100% BR	
Inlay simple, Onlay	100% BR	
Prothèses dentaires (y compris Inlay core et inlay à clavettes)	270% BR	
Orthodontie	180% BR	
Dentaire non remboursé SS		
Prothèses dentaires (1)	Crédit de 120 € par année civile	

(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

#### EQUIPEMENT OPTIQUE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.		
Monture	100% BR + 2,5% PMSS	
Verres	100% BR +2,5 % PMSS (par verre)	
Lentilles remboursées par la SS	100% BR + 1,25% PMSS par année civile	
Lentilles non remboursées par la SS (y compris lentilles jetables)	1,75% PMSS par année civile	

#### AUTRES GARANTIES :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Médecines hors nomenclature		
Contraceptifs non remboursés SS	Crédit de 1 % du PMSS par année civile	
Sevrage tabagique		
Médecine douce : Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée), diététicien, ergothérapie, méthode mezière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure, podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie.	20 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention		
Prise en charge des actes de prévention de la liste prévue par l'Arrêté du 8 juin 2006 (pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code)	100% BR	

#### ABREVIATIONS :

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

CAS : Contrat d'accès aux soins.

## Avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV « Prévoyance »

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FSPSS FO,

En vigueur étendu

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 30 octobre 2015 sont convenues de modifier le texte de l'annexe IV, concernant le régime de prévoyance.

### Modification du régime de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 1er

Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail Portabilité des droits

#### 1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des cabinets et cliniques vétérinaires exerçant sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, classés dans la nomenclature NAF sous le code NAF 75. 00Z, quelle que soit leur ancienneté dans la profession.

La notion de personnel non cadre s'entend de l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite 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 retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés relevant de l'autorité ordinale 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 garanties 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 garantie et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéficiaire du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

#### 1.3. Portabilité des droits (1)

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, du respect des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10 de la présente annexe.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. »

#### « Article 2

##### Garantie incapacité temporaire de travail

Il est versé aux salariés en incapacité temporaire de travail, quelle que soit l'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous, sous réserve qu'ils soient en activité à la prise d'effet du régime de prévoyance.

Cette indemnisation débutera à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, et à compter du 1<sup>er</sup> jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

L'indemnisation débutera également à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à un accident de trajet.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes servies par le régime de base de la sécurité sociale.

Au-delà de 1 an d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, les salariés bénéficieront des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de janvier 1978) modifiées en dernier lieu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008, dès lors que celles-ci sont plus favorables.

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 versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude. »

#### « Article 5

##### Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, quelle que soit son ancienneté dans la profession, et au plus tard avant son départ à la retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 500 €.

Le montant de la rente temporaire prévu ci-dessus est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent avenant, à la date du décès du parent participant.

Dans ce cas, le montant de la rente sera doublé.

D'autre part, il est prévu la garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéfice des ayants droit un capital égal à 25 % du salaire de référence.

Par ayants droit, on entend :

- la personne expressément désignée par le salarié ;
- à défaut, le conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, dans l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et sœurs ;
- à défaut, les héritiers.

Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie rente éducation en cas de décès du salarié.

La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, reconnus jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, sans conditions.

Par assimilation, sont considérés à charge, et jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur parent 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 conjoint

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 justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 €.

Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du bénéficiaire.

En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence.

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire.

Cette rente sera versée par trimestrialité à terme d'avance. »

#### « Article 10

##### Taux de cotisation

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

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 nationale du 14 mars 1947, les employeurs devront souscrire à un régime de prévoyance mettant en œuvre des garanties couvrant prioritairement le risque décès en contrepartie d'un taux de cotisation

supplémentaire de 1,50 % du salaire limité à la tranche A, à leur charge exclusive, et ce pour tous les cadres, sans condition d'ancienneté. »

(1) L'article 1.3 est étendu sous réserve de l'application du 5° de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

#### Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er octobre 2015.

#### Extension. - Publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un 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.

(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)

#### Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

### Avenant n° 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL
Organisations de salariés	CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FGA CFDT FSPSS FO

En vigueur non étendu

Aux dispositions de l'article 4 du titre VII relatif à la formation professionnelles, définies par l'avenant n° 64 du 30 octobre 2014, allant de « liste des qualifications accessibles » à « UC6 : secrétariat (UC2 ASV) », sont substituées les dispositions suivantes :

Liste des qualifications accessibles :

- CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA) ;
- CQP « Auxiliaire 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).

#### Descriptif des actions de formation

##### CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA)

La formation d'auxiliaire de soins animaliers est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en deux blocs de compétences capitalisables (UC) suivant les modalités définies par la CPNE.

La formation ASA prévoit d'inclure la formation prévue au 3° du 1 de l'article L. 214-6-1 du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

UC1-ASA : assurer la réception des clients et la mise à jour les fichiers professionnels.

UC2-ASA : veiller à l'entretien des installations et au bien-être des animaux.

##### CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié » (AVQ)

La formation d'auxiliaire vétérinaire qualifié est organisée sur une durée de 12 mois pour 350 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès à la formation AVQ est conditionné par la validation de prérequis en expression 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 « Auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire » (ASV)

La formation d'auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans pour 670 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès à la formation ASV comporte la validation de prérequis en argumentation et logique. Les publics n'ayant pas ces prérequis pourront bénéficier d'un complément de 35 heures de formation correspondant à leurs besoins.

UC1-ASV : conseiller la clientèle.

UC2-ASV : réaliser la gestion administrative.

UC3-ASV : assurer l'hygiène.

UC4-ASV : assister le vétérinaire.

#### CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV)

La formation de conseiller en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en accueil, conseil et vente.

UC1-CCV : optimiser l'image professionnelle.

UC2-CCV : développer le suivi client.

UC3-CCV : développer les ventes et les services.

#### CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV)

La formation de technicien en soins vétérinaires est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en hygiène, en techniques de soins et d'examen complémentaires.

UC1-TSV : optimiser la qualité de l'hospitalisation, des soins intensifs et de la rééducation.

UC2-TSV : optimiser l'assistance en chirurgie et en anesthésie.

UC3-TSV : gérer les examens complémentaires.

#### CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE)

La formation d'auxiliaire en dentisterie équine est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 150 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance des équidés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis techniques.

UC1-ADE : gérer la relation avec les propriétaires d'équidés.

UC2-ADE : maîtriser l'approche et la contention du cheval.

UC3-ADE : maîtriser les soins d'entretien dentaire du cheval.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que les CQP gérés par la branche professionnelle soient déposés en titre professionnel à l'issue de 3 années selon la procédure en vigueur.

L'article VI du titre VII est modifié de la façon suivante :

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux actifs, apprentis et aux salariés dès l'âge de 16 ans.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps 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 admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la CPNEFP conformément aux dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ou par un titre enregistré au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications (blocs de compétences).

Les actions de formation suivantes sont éligibles au CPF au travers de leurs blocs de compétences respectifs (UC) :

- CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA) ;
- CQP « Auxiliaire 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 le GIPSA.

#### Mobilisation du CPF

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail ou lorsqu'elle vise les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6 du code du travail.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

#### Financement des actions de formation

Les fonds collectés au titre du CPF sont affectés à la prise en charge des actions de formation éligibles, des frais salariaux et des frais annexes de transport, de repas et d'hébergement, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'OPCA (Actaliens) est habilité à appliquer une modulation des taux de prise en charge en fonction des priorités

définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières.

Abondement du compte personnel de formation :

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée est un CQP reconnu par la convention collective nationale des cabinets et cliniques 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 paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation selon les modalités établies au 4° de l'article L. 6332-21 du code du travail.

## Avenant n° 67 du 15 juin 2017 à l'accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel (article 2 bis)

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL
Organisations de salariés	CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT FESSAD UNSA

Article 1er

En vigueur étendu

Un article 2 bis intitulé « Compléments temporaires d'heures par avenant » est inséré dans l'accord collectif en date du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel. Il est ainsi rédigé :

« Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, la durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par avenant sans pour autant atteindre la durée légale du travail.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée du travail par avenant n'est pas une faute et ne saurait en aucun cas entraîner de sanction disciplinaire.

Il ne pourra être conclu plus de quatre avenants par année civile et par salarié, permettant quatre périodes distinctes d'augmentation temporaire.

L'augmentation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel est uniquement autorisée dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié nommé désigné en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de passage provisoire à temps partiel résultant d'un avenant à son contrat de travail, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

- accroissement de l'activité de l'entreprise. L'avenant doit mentionner les éléments objectifs justifiant l'accroissement de l'activité et son caractère temporaire.

L'employeur met en place les outils nécessaires pour connaître le souhait des salariés quant à l'exécution de compléments d'heures. Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises. Pour faire face aux cas d'afflux de demandes, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés bénéficient de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs, dont notamment :

- les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles ;

- les charges de familles ;

- 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 cette même limite de durée.

La durée totale des différents avenants conclus au cours d'une année civile ne pourra dépasser, tous motifs confondus, 8 mois.

Sans pouvoir atteindre un temps plein, les compléments d'heures effectués dans le cadre d'avenants au contrat de travail ouvrent droit à une majoration de 15 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

En cas de modification du planning initial, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés. À titre exceptionnel ce délai de prévenance pourra être réduit sans toutefois aller en deçà du minimum légal de 3 jours ouvrés. Lorsque le délai de prévenance de 14 jours n'est pas respecté, les heures effectuées par le salarié dans ce cadre ouvriront droit à une majoration salariale de 25 %.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires n° 3282, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de ladite convention collective.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7, L. 2261-10 et D. 2231-8 du code du travail.  
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur, ainsi que d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Avenant n° 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article 1er



En vigueur étendu

Un paragraphe supplémentaire est inséré à la suite du premier paragraphe de l'annexe 2 relative aux salaires minima conventionnels, avant le paragraphe dédié aux avantages en nature. Il est ainsi rédigé :

« Tout salarié ayant obtenu l'un des certificats de qualification professionnelle (CQP) visés ci-dessous bénéficie de plein droit, pour chaque CQP obtenu, de trois points de coefficient, en supplément du coefficient minimum conventionnel correspondant à sa classification :

Le CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV) ;

Le CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ;

Le CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE).

Ces certifications peuvent être obtenues soit à l'issue d'une formation professionnelle, soit à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 1 an équivalent temps plein, en continu ou discontinu, en rapport avec les activités de la certification visée pourront accéder au certificat de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires idcc 1875, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies de ladite convention collective.

(1) Article 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.

(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur, ainsi que d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère du travail.

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Avenant n° 75 du 18 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels et aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

#### Préambule

En vigueur étendu

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'avenant relatif aux classifications et aux salaires minimums du premier échelon de la convention collective n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Au sein de l'annexe I relative à la classification des emplois et à la définition des tâches, la mention suivante « coefficient 101 » du premier paragraphe intitulé « Échelon 1 - Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux » est supprimée et remplacée par la mention suivante : « coefficient 102 ».

Dans l'annexe II relative aux salaires minima conventionnels, la mention suivante « coefficient 101 » est supprimée et remplacée par la mention suivante : « coefficient 102 ».

#### Champ d'application

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires.

##### Durée

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

##### Révision

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### Date d'application

##### Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur impérativement à la date du 1er janvier 2019.

#### Dépôt et publicité

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Paris. Il fera également l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA ; CFTC agri,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour unique objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des champs conventionnels des conventions collectives des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875), d'une part, et des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564) d'autre part. Le rapprochement de ces deux champs d'application conventionnels est rendu possible par la mise en annexe de la convention des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564) à la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des champs d'application conventionnels, les parties à l'accord de fusion des champs conventionnels conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de leur champ d'application pendant une durée déterminée.

### **Objet de l'accord de fusion des champs conventionnels**

Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective des vétérinaires praticiens salariés, en ce inclus ses accords, avenants et annexes applicables - IDCC 2564 - (ci-après « la convention annexée ») est intégrée en annexe à la convention des cabinets et cliniques vétérinaires, ses accords, avenants et annexes applicables - IDCC 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.

### **Champ d'application**

Article 2

En vigueur étendu

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les champs d'application conventionnels seront fusionnés. Jusqu'à ce que la convention collective unique entre en vigueur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- les dispositions de la convention annexée continueront de s'appliquer à tous les salariés relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1er ;
- les dispositions de la convention annexée ne pourront être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention CCV tel que défini antérieurement à la fusion des champs conventionnels, sauf si cela est décidé par avenant ou accord ultérieur ;
- certaines dispositions de la convention CCV pourront par avenant ou accord être applicables aux salariés qui relèvent du champ d'application de la convention annexée à la convention CCV ;
- les évolutions négociées de la convention fusionnée, seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application fusionné de la convention annexée à la convention CCV.

Les CPPNI de la convention CCV et de la convention annexée sont fusionnées en une CPPNI unique conformément à l'article L. 2261-34 du code du travail.

### **Mise en œuvre de l'harmonisation**

Article 3

En vigueur étendu

Les parties conviennent expressément de négocier les stipulations 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.

### **Création de l'annexe applicable aux vétérinaires praticiens salariés**

Article 4

En vigueur étendu

La convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564), ses accords et annexes, sont intégrés à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) dans une annexe VII.

### **Durée et date d'entrée en vigueur**

Article 5

En vigueur étendu

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.

### **Dépôt**

Article 6

En vigueur étendu

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.

### **Extension**

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 8

En vigueur étendu

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés car le présent avenant vise à fusionner les dispositions applicables à tous les salariés des deux branches, quelle que soit la taille de l'entreprise.

## **Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle**

**Signataires**

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA ; CFTC agri,

**Article 1er**

En vigueur étendu

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, seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application fusionné de la convention annexée à la convention CCV.

Les CPPNI de la convention CCV et de la convention annexée sont fusionnées en une CPPNI unique conformément à l'article L. 2261-34 du code du travail. »

La mention suivante : « La convention annexée continuera » est supprimée et remplacée par la mention suivante : « Les dispositions de la convention annexée continueront ».

**Durée et date d'entrée en vigueur**

**Article 2**

En vigueur étendu

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.

**Dépôt**

**Article 3**

En vigueur étendu

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.

**Extension**

**Article 4**

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

**Article 5**

En vigueur étendu

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 car le présent avenant vise à fusionner les dispositions applicables à tous les salariés des deux branches, quelle que soit la taille de leur entreprise.

## Avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA ; CFTC-Agri,

**Contribution conventionnelle**

**Article 1er**

En vigueur étendu

Au sein du titre VII relatif à la formation professionnelle, dans l'article 1er relatif au versement des contributions, les dispositions allant de la mention : « Les entreprises vétérinaires versent la totalité de leurs contributions mutualisées » à « et destinée au développement de la formation professionnelle continue. » d'une part, ainsi que les dispositions prévues au sein de l'article 68 du titre VIII de l'annexe VII allant de « Les entreprises vétérinaires versent la totalité de leurs contributions mutualisées » à « une contribution conventionnelle, égale à 0,60 % de la masse salariale brute des personnels 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 contributions dues au titre de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues par le code du travail.

Elles versent également une contribution 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 contribution conventionnelle selon le cadre défini ci-après :

- pour les entreprises ayant un effectif de moins de 11 salariés : une contribution conventionnelle égale à 0,45 % de la masse salariale brute des personnels est versée ;

- pour les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 11 salariés : une contribution conventionnelle égale à 0,60 % de la masse salariale brute des personnels est versée.

L'employeur procède au versement de la participation avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. »

**Durée et date d'entrée en vigueur**

**Article 2**

En vigueur étendu

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.

**Dépôt**

**Article 3**

En vigueur étendu

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.

**Extension**

**Article 4**

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

#### Article 5

En vigueur étendu

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 minimales liées aux qualifications associées, quelle que soit la taille de l'entreprise.

## Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA ; CFTC AGRI,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 5 juin 2019 sont convenues 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 acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé ») ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant que la réforme dite « 100 % santé » entre en vigueur, pour les soins d'optique médicale et dentaire au 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 nationale 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 survient postérieurement à l'extension de ce présent avenant). Considérant qu'il est rappelé que conformément à l'instruction n° DSS/ SD2A/ SD3C/ SD5B/ SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative aux contrats 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 frais de santé, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder le régime, mis en place depuis le 1er janvier 2016, en procédant à une modification des cotisations.

#### Modification du régime de frais de santé

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Date d'entrée en vigueur

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2020.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur les avenants précédemment signés.

#### Extension du présent avenant. - Publicité

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

##### Article 4

En vigueur non étendu

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FESSAD UNSA ; CFTC agri,

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif de répondre rapidement aux difficultés que rencontrent les entreprises vétérinaires dans le contexte de l'épidémie de

Covid-19 suite aux mesures de confinement et de lutte contre sa propagation notamment prévues par le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020. Il prévoit de proposer des outils supplémentaires à ceux existants (activité partielle, arrêt de maladie pour garde d'enfants, télétravail...) et définit notamment les modalités exceptionnelles de prise et de modification des congés payés dans le cadre de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'ordonnance susvisée, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail et aux dispositions des conventions collectives applicables, les employeurs sont autorisés à décider de la prise des congés payés.

Les congés en cours d'acquisition durant la période de référence en cours jusqu'au 31 mai 2020 ne peuvent être utilisés dans le cadre du présent accord.

Cette prérogative exceptionnelle est limitée à 6 jours ouvrables de congé, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 jour franc.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à faire la promotion de la formation continue à distance des salariés, et tout particulièrement des salariés placés en activité partielle, durant les mesures de fermeture des établissements scolaires, de certains établissements recevant du public et de confinement.

Les membres signataires rappellent aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord que mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques est une obligation légale pour préserver la santé et la sécurité des salariés mais également la sécurité juridique des employeurs.

Dans le cadre de la pandémie due au Covid-19, ce document doit faire l'objet d'une mise à jour spécifique prenant en compte les risques encourus par les salariés au regard cette pandémie.

La partie signataire du collège employeur s'engage à diffuser un exemple de mise à jour du document unique d'évaluation des risques adapté à ce nouveau risque.

#### Clause de rendez-vous

##### Article 2

En vigueur étendu

Les membres signataires s'engagent à ouvrir dès que possible une nouvelle négociation de cet accord dans le cas où il serait établi que des mesures de fermeture des établissements scolaires, de certains établissements recevant du public et de confinement ou plus généralement toute mesure de restriction quelle qu'elle soit perdureront au-delà du 31 mai 2020.

#### Champ d'application

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés fusionnés par accord du 29 mars 2019 modifié par avenant du 5 juin 2019.

#### Durée et date d'entrée en vigueur

##### Article 4

En vigueur étendu

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.

#### Dépôt et extension

##### Article 5

En vigueur étendu

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.

#### Entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 6

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,4 % des salariés (selon les données des DADS 2015 retraitées par l'Insee), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

### Avenant n° 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé FO ; La confédération générale des cadres CGC,

#### Salaires

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 15 juin 2006, sont convenus, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, de fixer la valeur minimale du point à 13,46 sur la base de 169 heures à compter de la date d'extension et à 13,85 à compter du 1er janvier 2007. (1)

Les heures supplémentaires effectuées de la 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 130 heures. (2)

Fait à Paris, le 15 juin 2006.

(1) Alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er). (2) Alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5, sixième alinéa, du code du travail (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er).

### Avenant n° 28 du 4 décembre 2007 relatif à la valeur du point (1)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral SNVEL.

Signataires	
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail

Réunis en commission nationale paritaire le 4 décembre 2007 dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les parties ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 12,88 € sur la base de la durée légale de 151,67 heures à compter de la date du 1er janvier 2008.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

avant le 31 décembre 2010.  
(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

## Avenant n° 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral,
Organisations de salariés	La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Réunies en commission nationale paritaire le 25 mars 2008, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les organisations ci-dessus sont convenues de fixer la valeur minimale du point à 13,15 sur la base de 151,67 heures à compter du 1er juillet 2008.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

## Avenant n° 34 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,35 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2009.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

## Avenant n° 36 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT.

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 2 juin 2009, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,46 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er juillet 2009.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

## Avenant n° 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; SNCEA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 26 novembre 2009, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,50 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2010.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

## Avenant n° 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

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 prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

## Avenant n° 49 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord sont convenues 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 comme suit :

- personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : coefficient 100 ;
- personnel 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 celle fixée annuellement 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. »

## Avenant n° 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2011, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2012.

## Avenant n° 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FSPSS FO,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 2 octobre 2012, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,25 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2013.

Le coefficient 101 devient le coefficient d'entrée de la grille conventionnelle. Il se substitue à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant au coefficient 100.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

## Avenant n° 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 11 février 2014 dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,45 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2014.

## Avenant n° 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,

Signataires	
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FGA CFDT ; La CSFV CFTC ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 30 octobre 2014 dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,55 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2015.

### Avenant n° 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FSPSS FO,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 10 novembre 2015, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,65 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2015.

### Avenant n° 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FNAA CFE-CGC ; L'UNSA,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 10 novembre 2015, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,65 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2016.

### Avenant n° 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC FGA CFDT FSPSS FO

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 3 novembre 2016, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,76 euros sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2017.

### Avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL
Organisations de salariés	CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT FSPSS FO FESSAD UNSA

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 16 novembre 2017, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 14,96 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2018.

### Avenant n° 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

En vigueur étendu

Valeur du point conventionnel

Réunis en commission nationale paritaire le 28 juin 2018, les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 14,96 € sur la base de 151,67 heures impérativement à compter du 1er janvier 2018.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, compte tenu de la structuration de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,4 % des salariés (selon les données des DADS 2015 retraitées par l'Insee), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques quelle que soit la taille de l'entreprise.



## Avenant n° 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FGA CFTD ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.  
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

## Avenant n° 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FGA CFTD ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA ; CFTC-Agri,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFTD ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches

professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

#### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

##### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

##### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

##### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

##### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2. Sections paritaires professionnelles

##### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section ;

- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;

- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;

- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;

- du compte personnel de formation ;

- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritaires. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

#### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;

- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

### Annexes

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

##### Annexe I

##### Champ d'application

- 184 : Imprimeries de labeur.
- 240 : Greffes des tribunaux de commerce.
- 454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.
- 614 : Sérigraphie.
- 733 : Chaussure - Commerce de détail.
- 759 : Pompes funèbres et services funéraires.
- 843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
- 915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
- 953 : Charcuterie de détail.
- 959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
- 992 : Boucherie.
- 993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
- 1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
- 1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
- 1147 : Cabinets médicaux.
- 1267 : Pâtisserie.
- 1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
- 1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
- 1408 : Combustibles (négoce et distribution).
- 1412 : Froid et connexes.
- 1483 : Habillement. - Commerce de détail.
- 1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
- 1504 : Poissonnerie.

1512 : Promotion immobilière.  
1527 : Immobilier.  
1589 : Mareyage.  
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).  
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.  
2596 : Coiffure.  
2697 : Chasse.  
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.  
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.  
3013 : Librairie.  
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.  
3127 : Entreprises privées de services à la personne.

U2P nationale et territoriales.

Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.

CPME nationale et territoriales.

Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.

Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

## **Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

### **I. - Règles de constitution**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel

## Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

### 6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

### 6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;

- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II. - Administration et fonctionnement

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.



Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

## Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

### 12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;

- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.

- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;

- du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;

- du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;

- du compte personnel de formation ;

- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

## Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

#### Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
  - une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
  - une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;

- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### 20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

##### 20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

#### Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### III. - Organisation financière

#### Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### IV. - Dispositions diverses

#### Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

#### Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

#### Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

#### Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.



**Textes parus au JORF**





## **Arrêté du 3 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2010-05-11

### 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 vétérinaires du 5 juillet 1995 modifié, les dispositions de l'avenant n° 40 du 26 novembre 2009, relatif à la valeur du point conventionnel, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un avis d'interprétation de l'annexe 1 à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2010-10-16

### 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 vétérinaires du 5 juillet 1995 modifié, les dispositions de l'avis d'interprétation du 20 janvier 2010 de l'annexe 1 relative à la classification des emplois, à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avis d'interprétation prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avis d'interprétation.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avis susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/20, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2010-12-28

### 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 vétérinaires du 5 juillet 1995 modifié, les dispositions de l'avenant n° 39 à l'annexe 4 du 26 novembre 2009, relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est 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 modernisation du marché du travail, constituent un niveau plancher d'indemnisation de l'incapacité de travail, dès lors, les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle ne peuvent être moins favorables.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 15 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2011-02-24

### 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 modifié, les dispositions de l'avenant n° 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/50, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 23 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2011-04-02

## 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'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 45 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 6 du chapitre II est exclu de l'extension comme étant sans objet au regard des dispositions des articles L. 2241-3 et L. 2261-22 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 8 du chapitre III est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323.2 du code du travail, le congé de soutien familial devant être pris en compte pour le calcul des droits au DIF.

## 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/50, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2011-05-07

## 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'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 42 du 16 juin 2010 relatif à la modification de l'article 35 de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/33, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 27 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2012-01-05

## 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'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 55 du 6 octobre 2011, relatif à la valeur du point, 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.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012**

## 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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, à ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :

- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

## Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

## Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet

2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 31

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 : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

#### Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 10 avril 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2012-04-24

#### 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'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 54 du 6 octobre 2011, relatif à la modulation du temps de travail, à la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-5 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012**

Paru au JORF du 2012-08-12

#### 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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif à la prévoyance (n° 1412) du 21 janvier 1986, à l'accord du 27 mars 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-21), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-06), à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée ;
- la délibération paritaire n° 6-11 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relative au suivi du plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés, conclue dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO n° 2012-04), relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 11 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-12), à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la teinturerie-nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais (n° 528) du 25 février 1955, les dispositions de l'accord du 6 septembre 2011 (BO n° 2011-44), relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et de sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-11), à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (n° 1586) du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif aux classifications des postes de travail, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de :

- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques : durée des périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord professionnel du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement de l'OPCA de branche, de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2011 (BO n° 2012-09), à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008, relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, tel que modifié par l'avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 février 2011 (BO n° 2011-19), relatif au champ d'application, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 33 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-13), modifiant les bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505) du 15 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 95 du 28 octobre 2011 (BO n° 2012-10), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 96 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 97 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), portant sur le régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675) du 30 juin 1972, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 31 janvier 2012 (BO 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres (n° 1387) du 20 mai 1986, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 1er février 2012 (BO n° 2012-14), mettant en place un régime de prévoyance minimum au bénéfice des mensuels de la métallurgie des Flandres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie par accord du 18 septembre 1984, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-18), portant désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé et création de la section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'accord du 30 mars 2011 (BO n° 2011-25), relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 67 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des animateurs de patinoire, option hockey sur glace, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 68 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des guides de véhicules terrestres motorisés à guidon, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 70 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des plieurs de parachutes de secours, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 71 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des opérateurs vidéo/ photo parachutisme, à la convention collective susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 7 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 21

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 (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 57 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des industries de carrières et de matériaux (n° 87) du 22 avril 1955, des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux (n° 135) du 12 juillet 1955 et des cadres des industries de carrières et de matériaux (n° 211) du 6 décembre 1956, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 février 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, aux conventions collectives nationales susvisées.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique (n° 2770) du 30 juin 2008, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2011 (BO n° 2011-48), relatif à la captation, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements du Tarn et de la Haute-Garonne (n° 8733)**

Paru au JORF du 2012-10-23

#### Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 57 du 16 janvier 2012 à la convention collective de travail du 11 décembre 1987 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements du Tarn et de la Haute-Garonne sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er 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 affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012**

Paru au JORF du 2012-11-18

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif départemental du 3 décembre 2010 (BO n° 2011-05) relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 21 septembre 2010, relatif au dialogue social, conclu dans la branche du négoce de l'ameublement, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2012 (BO n° 2012-23), à l'accord collectif susvisé.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) du 1er juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2010 (BO n° 2010-52), relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 40 du 16 février 2012 (BO n° 2012-18), relatif au remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires de la branche, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 104 du 1er juillet 2011 (BO n° 2011-35), relatif à l'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif à la participation des salariés des entreprises du BTP représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du BTP du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) du 22 avril 2010 (BO n° 2010-28), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé ;
- l'accord régional (Picardie) du 20 avril 2012 (BO n° 2012-27), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 13 mars 2012 (BO n° 2012-18), relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/ FAFIEC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 144 du 20 janvier 2012 (BO n° 2012-18), relatif aux indemnités de départ ou de mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785) du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 17 avril 2012 (BO n° 2012-23), relatif au commissaire-priseur judiciaire salarié, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 30 du 22 mars 2011 (BO n° 2011-26), relatif aux nouveaux taux de cotisations du régime « frais de santé » suite à la nouvelle taxe sur les contrats solidaires et responsables, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 4 avril 2012 (BO n° 2012-25), relatif à l'article 53 - Fonctionnement des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands



magasins et des magasins populaires (n° 2156) du 30 juin 2000, les dispositions de :

- l'accord du 15 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif à la création de la section professionnelle paritaire des grands magasins et magasins populaires au FORCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 6 avril 2012 (BO n° 2012-24), relatif aux modalités de répartition de la contribution des grands magasins et magasins populaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) du 27 mai 1992, les dispositions de l'avenant n° 47 du 22 février 2011 (BO n° 2011-31) portant modification de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du négoce des matériaux de construction (n° 398) du 17 juin 1965, des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533) du 17 novembre 1969 et des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652) du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 23 juin 1999, relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi », conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2011 (BO n° 2012-16) à l'accord du 27 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2011 (BO n° 2011-50), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 15 juin 2011 (BO n° 2011-30), modifiant des articles de la convention et relatif aux bornes d'âge, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 mars 2011 (BO n° 2011-26), modifiant l'article 63 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (n° 1938) du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 (BO n° 2012-10), relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 novembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2012-12-08

#### 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'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 50 du 25 octobre 2010, relatif à l'actualisation de la convention collective apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension, à la convention collective susvisée.

Le paragraphe 3 de l'article 9 est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail.

Le paragraphe 3 de l'article 10 faisant référence au paragraphe 3 de l'article 9 est exclu de l'extension comme contrevenant à l'article L. 2324-4 du code du travail.

L'article 10 bis est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4143-1 du code du travail.

Les paragraphes 3 et 4 de l'article 17 sont étendus sous réserve de ce que la mutation n'entraîne pas de modification du contrat de travail du salarié,

conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 11 janvier 2006, n° 03-456698).

L'article 30 est étendu sous réserve de la prise en compte des absences du salarié assimilées par disposition législative ou réglementaire à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

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.

L'article 40 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-4 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012**

Paru au JORF du 2012-12-09

#### 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 entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 35

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 (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### 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'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point, 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.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2014-07-24

#### 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'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point, 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.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/20, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

### **Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014**

Paru au JORF du 2014-10-24

#### 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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 6 octobre 2014.

### **Arrêté du 16 mars 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2015**

Paru au JORF du 2015-03-24

#### 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 ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 50 modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation, conclu le 5 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif aux dispositions relatives au dialogue social, conclu le 18 novembre 2014 (BOCC 2015/3), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 41, conclu le 4 septembre 2014 (BOCC 2014/46), à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'article 18-2, conclu le 23 octobre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'accord relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima et instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/32), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord collectif sur la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour l'année 2015, conclu le 22 octobre 2014 (BOCC 2014/50), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 2 octobre 2014 (BOCC 2014/44), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'avenant à l'article 2 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif au faf-pl du 28 octobre 1992, les dispositions de l'accord relatif à la collecte et la gestion de la taxe d'apprentissage par l'OPCA-PL, conclu le 19 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre dudit accord.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'avenant n° 16 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu le 30 septembre 2014 (BOCC 2014/49), à ladite convention collective.

#### Article 11



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle, conclu le 25 septembre 2014 (BOCC 2014/44).

#### Article 12

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- personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 61 modifiant l'article 1 relatif au champ d'application, conclu le 30 octobre 2014 (BOCC 2015/1), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 36 modifiant l'article 1 relatif au champ d'application, conclu le 30 octobre 2014 (BOCC 2015/1), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (n° 892) et de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 (n° 716), les dispositions de l'avenant à l'accord professionnel sur la réduction du temps de travail dans le secteur de la distribution de films, conclu le 13 décembre 2013 (BOCC 2014/4), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2015-04-17

#### 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° 63 du 30 octobre 2014, relatif à la valeur du point, 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.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (no 1875)**

Paru au JORF du 2015-04-17

#### 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, l'avenant n° 64 du 30 octobre 2014, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

Au 1<sup>er</sup> du 2<sup>e</sup> point du préambule, les mots : « la SPP sous l'autorité du CA d' » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Au premier alinéa de l'article I, les mots : « à l'exclusion du congé individuel de formation, » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 6331-9, L. 6332-3-6 et R. 6332-22-7 du code du travail.

Le paragraphe relatif au « Versement des contributions des entreprises de plus de 50 salariés » du point « Contributions unique et conventionnelle » de l'article I est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 6332-22-4 et R. 6332-22-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe consacré au financement par l'OPCA des périodes de professionnalisation de l'article IV est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article V est 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.

#### 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2015-12-24

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'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 1er de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 26/03/2002).

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2016-03-02

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 employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans son propre champ territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Nord - Pas-de-Calais) relatif aux salaires mensuels minimaux, conclu le 20 octobre 2015 (BOCC 2015/50), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de dix salariés- du 8 octobre 1990 (n° 1597), et dans leur propre champ territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Nord - Pas-de-Calais) relatif aux salaires minimaux, conclu le 20 octobre 2015 (BOCC 2015/50), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord régional (Nord - Pas-de-Calais) relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu le 20 octobre 2015 (BOCC 2015/50), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 22 octobre 2015 (BOCC 2015/50), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

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 : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'avenant n° 66 relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 10 novembre 2015 (BOCC 2015/50), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de :

- l'avenant n° 42 relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 10 novembre 2015 (BOCC 2015/50), à ladite convention collective.

Article 6

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 7

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 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

## 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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 60 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, conclu le 10 février 2016 (BOCC 2016/13), à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (n° 1000), les dispositions de l'avenant n° 116 relatif aux salaires, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/15), à ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'accord régional portant sur les appointements minimaux (Pays de la Loire), conclu le 22 janvier 2016 (BOCC 2016/14), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'accord harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2016, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 69 relatif aux salaires, conclu le 21 janvier 2016 (BOCC 2016/15), à ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'avenant n° 36/B relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté, conclu le 28 janvier 2016 (BOCC 2016/16), à ladite convention collective ;

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 12 janvier 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (n° 650), les dispositions de l'accord sur le barème des appointements minimaux garantis à partir de l'année 2016, conclu le 28 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif à l'annexe II (salaires), conclu le 23 février 2016 (BOCC 2016/16), à ladite convention collective.

## Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant fixant la Garantie annuelle territoriale de Rémunération Effective, conclu le 29 janvier 2016 (BOCC 2016/12), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la valeur du point, conclu le 29 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 58 relatif aux salaires et indemnités de panier et de rappel, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/13), à ladite convention collective.

## Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1er juin 1977 (n° 937), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires (RAG + RMH + primes), conclu le 22 janvier 2016 (BOCC 2016/12), à ladite convention collective.

## Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux

indemnités de panier, conclu le 12 février 2016 (BOCC 2016/13), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/15), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 22 février 2016 (BOCC 2016/15), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunération miminales hiérarchiques (RMH), conclu le 16 février 2016 (BOCC 2016/14), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'accord relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à la grille de salaires, conclu le 14 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761), les dispositions de l'accord relatif au barème des salaires conventionnels applicable à la classification des emplois, conclu le 10 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional (Rhône-Alpes) portant fixation du barème des minima, conclu le 1er février 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) portant fixation du barème des minima pour 2016, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord collectif régional (Rhône-Alpes) portant fixation du barèmes des minima des ETAM pour 2016, conclu le 1er février 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2016 (Picardie), conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 24

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 : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 66 Bis relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/14), à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 42 Bis relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/14), à ladite convention collective.

#### Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Annexe**

ANNEXE

Article 1er

convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 2

convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (n° 1000).

Article 3

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (Pays de la Loire) du 12 juillet 2006 (n° 2609).

Article 4

convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 5

convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

Article 6

convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

Article 7

convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500).

Article 8

convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 9

convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (n° 650).

Article 10

convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914).

Article 11

convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576).

Article 12

convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867).

Article 13

convention collective régionale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1er juin 1977 (n° 937).

Article 14

convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979).

Article 15

convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579).

Article 16

convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059).

Article 17

convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822).

#### Article 18

convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

#### Article 19

convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

#### Article 20

convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761).

#### Article 21

convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702).

#### Article 22

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

#### Article 23

convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

#### Article 24

convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875).

#### Article 25

convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564).

Fait le 9 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2017-03-01

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 35 relatif à l'accord de salaire, conclu le 28 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de la métallurgie de la Charente du 12 décembre 1989 (n° 1572), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord de salaires, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du département du Var du 17 mars 1978 (n° 965), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 9 novembre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

#### Article 4

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 - personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 67 relatif à la valeur du point conventionnel, conclu le 3 novembre 2016 (BOCC 2017/2), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 43 relatif à la valeur du point conventionnel, conclu le 3 novembre 2016 (BOCC 2017/2), à ladite convention collective.

#### Article 6

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 7

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Annexe

### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631).

Article 2 : convention collective départementale de la métallurgie de la Charente du 12 décembre 1989 (n° 1572).

Article 3 : convention collective des industries métallurgiques et connexes du département du Var du 17 mars 1978 (n° 965).

Article 4 : convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875).

Article 5 : convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564).

Fait le 21 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

#### **Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2017-12-27

##### 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° 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

La première phrase du premier alinéa du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.

La deuxième phrase du premier alinéa du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, dans sa rédaction issue du 8° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal Officiel du 9 août 2016.

Le deuxième alinéa du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, dans sa rédaction issue du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-16 et L. 6323-6 du code du travail.

##### 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 19 décembre 2017.

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° 2017/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

#### **Arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2018-05-15

##### 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° 67 relatif à la création d'un article 2bis à l'accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7, L. 2261-10 et D. 2231-8 du code du travail.

##### 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 9 mai 2018.

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° 2017/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

#### **Arrêté du 17 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2018-07-24

##### 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° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel, 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.

#### 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 17 juillet 2018.

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° 2017/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)**

Paru au JORF du 2018-12-29

#### 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](http://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)**

Paru au JORF du 2019-02-15

#### 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](http://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)**

Paru au JORF du 2019-02-21

#### 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](http://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)**

Paru au JORF du 2019-02-21

#### 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](http://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)**

Paru au JORF du 2019-04-24

#### 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2019**

Paru au JORF du 2019-06-04

#### 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 commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'accord relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, conclu le 14 mars 2018 (BOCC 2018/34), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 66 modifiant le titre XII relatif à la classification, conclu le 9 janvier 2018 (BOCC 2018/9), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de l'avenant n° 10 à l'accord prévoyance du 5 décembre 2001, conclu le 6 juillet 2018 (BOCC 2018/47), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

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 : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 75 relatif aux salaires minimums conventionnels et aux classifications, conclu le 18 octobre 2018 (BOCC 2019/1), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 1er avril 2015 relatif à un régime de prévoyance, conclu le 5 juillet 2018 (BOCC 2018/42), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 à l'accord relatif à un régime de complémentaire frais de santé, conclu le 5 juillet 2018 (BOCC 2018/43), à ladite convention collective.

#### Article 6

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 7

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686).

Article 2 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951).

Article 3 : convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513).

Article 4 : convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875).

Article 5 : convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493).

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://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)**

Paru au JORF du 2020-04-09

#### 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 avril 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus 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)**

Paru au JORF du 2020-05-06

#### 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](http://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)**

Paru au JORF du 2020-05-30

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,

Y. Struillou

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](http://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)**

Paru au JORF du 2020-08-02

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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



## Avenant n° 60 salaires (VP) au 01/01/2013 (26 novembre 2013)

Date du texte : 2013-11-26

Publié au BOCC N° : 20140004

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) (SNVEL )
Organisations de salariés	Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CGC) (FNAA-CGC ) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (FNAA-CGC ) Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (FNAA-CGC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n° 68

Date du texte : 2016-11-03

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n°71 CPPNI (28 juin 2018)

Date du texte : 2018-06-28

Publié au BOCC N° : 20180048

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) (SNVEL )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV ) Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (CFTC CSFV ) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (CFTC CSFV ) Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (CFTC CSFV ) Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes FESSAD-UNSA (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (27 novembre 2018)

Date du texte : 2018-11-27

Publié au BOCC N° : 20190028

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) (SNVEL )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV ) Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (CFTC CSFV ) Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes FESSAD-UNSA (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant couverture sante complementaire (22 janvier 2019)

Date du texte : 2019-01-22

Publié au BOCC N° : 20190019

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) (SNVEL )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV ) Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (CFTC CSFV ) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (CFTC CSFV ) Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF CGT) (CFTC CSFV ) Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (CFTC CSFV ) Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes FESSAD-UNSA (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## **Avenant n°76 formation professionnelle (29 mars 2019)**

**Date du texte : 2019-03-29**

**Publié au BOCC N° : 20190041**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) (SNVEL )
Organisations de salariés	Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (FNAA CFE CGC )
	Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (FNAA CFE CGC )
	Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes FESSAD-UNSA (FNAA CFE CGC )
	Fédération CFTC Agricole (FNAA CFE CGC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



Sigle	Définition
ACP	Autorité de contrôle prudentiel
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
ADE	Auxiliaire en dentisterie équine
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGR	Association générale de retraite par répartition
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ASA	Auxiliaire de soins animaliers
ASV	Auxiliaire spécialisé vétérinaire
AV	Auxiliaire vétérinaire
AVQ	Auxiliaire vétérinaire qualifiée
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEP	Brevet d'études professionnelles
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BR	Base de remboursement
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCV	Conseiller en clientèle vétérinaire
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSFV	Fédération des syndicats des commerces, services et forces de vente
CSG	Contribution sociale généralisée
DADS	Déclaration annuelle des données sociales
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
ETP	Employé en équivalent temps plein
FAF	Fonds assurance formation
FECTAM	Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPC	Formation professionnelle continue
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GIE	Groupement d'intérêt économique
HVB	Hépatite virale B
IAD	Invalidité absolue et définitive
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MR	Montant remboursé
NAC	Nouveaux animaux de compagnie
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de taxe d'apprentissage agréé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PACS	Pacte civil de solidarité
PL	Poids lourd
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RMA	Revenu minimum annuel
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SNCEA	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles
SNCF	Société nationale des chemins de fer

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
SNVEL	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TC	Tarif de convention
TM	Ticket modérateur
TR	Tarifs de responsabilité servant de base au remboursement de la sécurité sociale
TSV	Technicien en soins vétérinaires
UC	Unités de compétences
UNAPL	Union nationale des professions libérales
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garantie incapacité permanente professionnelle (Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance (annule et remplace l'annexe IV))	Article 3	20
	Garantie incapacité permanente professionnelle (Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance (annule et remplace l'annexe IV))	Article 3	20
	Garantie incapacité temporaire de travail (Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance (annule et remplace l'annexe IV))	Article 2	20
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 43	10
Arrêt de travail, Maladie	Arrêt de travail (Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire)	Article 8.1	72
	Garantie incapacité temporaire de travail (Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance (annule et remplace l'annexe IV))	Article 2	20
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 43	10
	Maladie et remplacement (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 44	10
	Préambule (Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance (annule et remplace l'annexe IV))		19
Astreintes	Garde et astreinte, définition (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 22	7
	Gardes et urgences (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)	Article 9	31
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 1	1
Chômage partiel	Avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail (Avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail)		59
	Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail (Accord du 4 décembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail RTT)	Article 4	24
	Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire non cadre (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)	Article 4	28
	Modulation (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 20 ter	5
Congés annuels	Temps partiel et congés payés (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 31	8
	Travail effectif et congés payés (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 30	7
Congés exceptionnels	Avenant n° 26 du 17 avril 2007 relatif au congé de paternité (Avenant n° 26 du 17 avril 2007 relatif au congé de paternité)		39
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 36	9
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 34	8
	Journée d'appel de préparation de défense (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 35	9
Démission	Avenant n° 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention (Avenant n° 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention)		56
	Délai-congé ou préavis (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 48	10
	Droit individuel à la formation (Avenant n° 17 du 14 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle)	Article 3	36
	Grossesse et démission (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 41	10
	Indemnité compensatrice de congés payés (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 32	8
Frais de santé	Annexe I (Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire)		74
	Annexes (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)		51
	Annexes (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)		52
Indemnités de licenciement	Avenant n° 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement (Avenant n° 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement)		41
	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 51	11
Maternité, Adoption	Congé parental (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 42	10
	Grossesse et suspension du contrat (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 39	9
	Travail de nuit (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 21 ter	6
Paternité	Avenant n° 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention (Avenant n° 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention)		39
	Congé de paternité (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 34 bis	9
Période d'essai	Avenant n° 31 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai (Avenant n° 31 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai)		41
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé ou préavis (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 48	10
	Indemnités de préavis (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 49	10
Prime, Gratification, Treizieme mois	Ancienneté (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 25	7
	Avenant n° 47 du 25 octobre 2010 relatif à l'ancienneté (Avenant n° 47 du 25 octobre 2010 relatif à l'ancienneté)		55

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires)		85
	Avenant n° 28 du 4 décembre 2007 relatif à la valeur du point (1) (Avenant n° 28 du 4 décembre 2007 relatif à la valeur du point (1))		86
	Avenant n° 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires (Avenant n° 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires)		86
	Avenant n° 34 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point (Avenant n° 34 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point)		86
	Avenant n° 36 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009 (Avenant n° 36 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009)		86
	Avenant n° 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010 (Avenant n° 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010)		86
	Avenant n° 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011 (Avenant n° 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011)		86
	Avenant n° 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012 (Avenant n° 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012)		87
	Avenant n° 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013 (Avenant n° 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013)		87
	Avenant n° 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014 (Avenant n° 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014)		87
	Avenant n° 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 (Avenant n° 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015)		88
	Avenant n° 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016 (Avenant n° 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016)		88
	Avenant n° 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015 (Avenant n° 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015)		88
	Avenant n° 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017 (Avenant n° 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017)		88
	Avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel (Avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel)		88
	Avenant n° 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018 (Avenant n° 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018)		88
	Avenant n° 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019 (Avenant n° 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019)		89
	Avenant n° 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020 (Avenant n° 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020)		89
Modification du régime de frais de santé (Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire)	Article 1er	84	
Modification du régime de frais de santé (Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire)	Article 1er	84	
Visite médicale	Sécurité, hygiène : médecine du travail (Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.)	Article 11	2



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1995-07-05	Annexe I : Classification des emplois - Définition des tâches	16
	Annexe II : Salaires minima conventionnels (Valeur minimale du point)	17
	Annexe III : Commission paritaire nationale de l'emploi	17
	Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.	1
1998-02-20	Avenant du 20 février 1998 relatif à l'interprétation de l'article 25 de la convention collective nationale	19
2000-12-15	Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance (annule et remplace l'annexe IV)	19
	Annexe ' contrat de garanties collectives ' à l'accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance Annexe du 15 décembre 2000	23
2001-12-04	Accord du 4 décembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail RTT	24
2001-12-27	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	28
2003-06-12	Avenant du 12 juin 2003 portant modifications à l'accord sur la prévoyance du 15 décembre 2000	32
2004-02-10	Avenant n° 14 du 10 février 2004 relatif au champ d'application	34
2004-09-06	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	34
2004-09-27	Avenant n° 15 du 27 septembre 2004 relatif à la prévoyance	34
2004-10-25	Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de l'UNSA, fédération des commerces et des services	35
2004-12-14	Avenant n° 17 du 14 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	35
2006-06-15	Avenant n° 20 du 15 juin 2006 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches	37
	Avenant n° 21 du 15 juin 2006 relatif au développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale	38
	Avenant n° 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention	39
	Avenant n° 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires	85
2007-04-17	Avenant n° 25 du 17 avril 2007 relatif à la journée de solidarité	39
	Avenant n° 26 du 17 avril 2007 relatif au congé de paternité	39
2007-05-31	Adhésion par lettre du 31 mai 2007 du SNCEA à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (personnel salarié)	39
2007-11-27	Adhésion par lettre du 27 novembre 2007 de la CSFV-CFTC à la convention collective nationale	40
2007-12-04	Avenant n° 27 du 4 décembre 2007 relatif aux heures supplémentaires	40
	Avenant n° 28 du 4 décembre 2007 relatif à la valeur du point (1)	85
2008-03-25	Avenant n° 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires	86
2008-10-06	Avenant n° 30 du 6 octobre 2008 relatif à la classification des emplois (annexe I)	40
	Avenant n° 31 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai	41
	Avenant n° 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement	41
	Avenant n° 33 du 6 octobre 2008 relatif aux heures supplémentaires	41
	Avenant n° 34 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point	86
2008-12-04	Avenant n° 35 du 6 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle	42
2008-12-04	Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective	42
2009-06-02	Avenant n° 36 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009	86
	Avenant n° 37 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	43
	Avenant n° 38 du 2 juin 2009 relatif au fonctionnement de la CPNE	43
2009-11-26	Avenant n° 39 du 26 novembre 2009 relatif à la prévoyance	43
	Avenant n° 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010	86
2009-12-22	Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération générale agroalimentaire CFTD à la convention	45
2010-01-20	Avis d'interprétation du 20 janvier 2010 relatif à la classification des emplois	45
2010-05-11	Arrêté du 3 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-1
2010-06-16	Avenant n° 41 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue	46
	Avenant n° 42 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue	47
2010-10-16	Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un avis d'interprétation de l'annexe 1 à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-1
2010-10-25	Avenant n° 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011	86
	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	48
	Avenant n° 45 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	52
	Avenant n° 46 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement	55
	Avenant n° 47 du 25 octobre 2010 relatif à l'ancienneté	55
	Avenant n° 48 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches	55
	Avenant n° 49 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point	87
Avenant n° 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention	56	
2010-12-28	Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-1
2011-02-24	Arrêté du 15 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-1
2011-03-15	Avenant n° 51 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite	57
	Avenant n° 52 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite	57
2011-04-02	Arrêté du 23 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-2
2011-05-07	Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-2
2011-10-06	Avenant n° 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit	57
	Avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail	59
	Avenant n° 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012	87
	Avenant n° 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires	59
2012-01-05	Arrêté du 27 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-2

Date	Texte	Page
2012-01-16	Avenant n° 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	59
2012-04-03	Avenant n° 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires	61
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-3
2012-04-24	Arrêté du 10 avril 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-5
2012-08-12	Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012	JO-5
2012-10-02	Avenant n° 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013	87
2012-10-23	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements du Tarn et de la Haute-Garonne (n° 8733)	JO-7
2012-11-18	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012	JO-8
2012-12-08	Arrêté du 29 novembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-9
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-10
2013-02-26	Arrêté du 19 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-13
2013-11-26	Avenant n° 60 salaires (VP) au 01/01/2013 (26 novembre 2013)	NV-1
2014-02-11	Avenant n° 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014	87
2014-04-30	Adhésion par lettre du 30 avril 2014 de la FESSAD UNSA à la convention	61
2014-06-30	Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	61
2014-07-24	Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-13
2014-10-24	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-13
	Avenant n° 61 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application	63
2014-10-30	Avenant n° 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015	87
	Avenant n° 64 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	63
2015-03-24	Arrêté du 16 mars 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2015	JO-16
2015-04-17	Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-17
	Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (no 1875)	JO-17
2015-10-14	Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	70
2015-11-10	Avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV « Prévoyance »	76
	Avenant n° 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015	88
2015-12-24	Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-18
2016-02-02	Avenant n° 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016	88
2016-03-02	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-18
2016-06-24	Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-19
	Avenant n° 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017	88
2016-11-03	Avenant n° 68	NV-1
2017-03-01	Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-22
2017-03-30	Avenant n° 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle	78
2017-06-15	Avenant n° 67 du 15 juin 2017 à l'accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel (article 2 bis)	80
2017-09-12	Avenant n° 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	80
2017-11-16	Avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel	88
2017-12-27	Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-23
2018-05-15	Arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-23
2018-06-28	Avenant n°71 CPPNI (28 juin 2018)	NV-1
	Avenant n° 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018	88
2018-07-24	Arrêté du 17 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-23
2018-10-18	Avenant n° 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019	88
	Avenant n° 75 du 18 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels et aux classifications	81
2018-11-27	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (27 novembre 2018)	NV-1
2018-12-29	Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-24
2019-01-22	Avenant couverture sante complementaire (22 janvier 2019)	NV-1
2019-02-15	Arrêté du 11 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-24
2019-02-21	Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-24
	Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-25
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	89
2019-03-29	Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle	81
	Avenant n°76 formation professionnelle (29 mars 2019)	NV-2
2019-04-24	Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-25
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2019	JO-25

Date	Texte	Page
	Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle	82
2019-06-05	Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	84
	Avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle	83
2019-11-22	Avenant n° 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020	89
2020-04-07	Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19	84
2020-04-09	Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875)	JO-26
2020-05-06	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)	JO-26
2020-05-30	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)	JO-27
2020-08-02	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)	JO-27



## **Index alphabétique**





-

- Maintien de la garantie deces 21

## A

Absence pour l'exercice d'une activite syndicale 1

Accord designation de l'operateur de competences (OPCO) (27 novembre 2018) NV-1

Accord du 14 octobre 2015 relatif a l'instauration d'une couverture sante complementaire 70

Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1

Accord du 29 mars 2019 relatif a la fusion conventionnelle 81

Accord du 30 juin 2014 relatif au travail a temps partiel 61

Accord du 4 decembre 2001 relatif a la reduction du temps de travail RTT 24

Accord du 7 avril 2020 relatif a la prise exceptionnelle de conges payes dans le cadre de l'epidemie de Covid-19 84

Accord n° 2 du 15 decembre 2000 relatif a la prevoyance (annule et remplace l'annexe IV) 19

Accord professionnel du 27 decembre 2001 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail du personnel salarie veterinaire des cliniques et cabinets veterinaires 28

Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 89

Actualisation de la convention 56

Adhesion 22

Adhesion de la CSFV-CFTC a la convention collective nationale 40

Adhesion de la FESSAD UNSA a la convention 61

Adhesion de la FNAF-CGT a la convention collective 42

Adhesion et affiliation 48

Adhesion par lettre du 22 decembre 2009 de la federation generale agroalimentaire CFDT a la convention 45

Adhesion par lettre du 25 octobre 2004 de l'UNSA, federation des commerces et des services 35

Adhesion par lettre du 27 novembre 2007 de la CSFV-CFTC a la convention collective nationale 40

Adhesion par lettre du 30 avril 2014 de la FESSAD UNSA a la convention 61

Adhesion par lettre du 31 mai 2007 du SNCEA a la convention collective nationale des cabinets et cliniques veterinaires (personnel salarie) 39

Adhesion par lettre du 4 decembre 2008 de la FNAF-CGT a la convention collective 42

Adhesion. - Cotisations. - Demission 72

Administration et fonctionnement 96

Affiliation par l'employeur 71

Amenagement et reduction du temps de travail du personnel salarie veterinaire des cliniques et cabinets veterinaires 28

Anciennete 7, 55

Annexe 51, 52, 56, 74

Annexe ' contrat de garanties collectives ' a l'accord n° 2 du 15 decembre 2000 relatif a la prevoyance Annexe du 15 decembre 2000 23

Annexe I 74

Annexe I

- Classification des emploi - Definition des taches 16

Annexe I Champ d'application 93

Annexe II

- Salaires minima conventionnels (Valeur minimale du point) 17

Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 94

Annexe III

- Commission paritaire nationale de l'emploi 17

Annexe IV (Prevoyance - Annexe IV) 76

Annexes 51, 93

Application de l'accord 54

Application et suivi de l'accord 54

Arret de travail 72

Assiette des cotisations - Exoneration 23

Autres cas de maintien de la couverture frais de sante 73

Avantages acquis 1

Avantages en nature 10

Avenant couverture sante complementaire (22 janvier 2019) NV-1

Avenant du 12 juin 2003 portant modifications a l'accord sur la prevoyance du 15 decembre 2000 33

Avenant du 20 fevrier 1998 relatif a l'interpretation de l'article 25 de la convention collective nationale 19

Avenant du 5 juin 2019 a l'accord du 29 mars 2019 relatif a la fusion conventionnelle 82

Avenant du 6 septembre 2004 relatif a l'indemnisation des delegues des syndicats pour participer aux reunions de commissions mixtes paritaires concernant les veterinaires salaries 34

Avenant n° 14 du 10 fevrier 2004 relatif au champ d'application 34

Avenant n° 15 du 27 septembre 2004 relatif a la prevoyance 34

Avenant n° 17 du 14 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle 35

Avenant n° 2 du 5 juin 2019 a l'accord du 14 octobre 2015 relatif a l'instauration d'une couverture sante complementaire 84

Avenant n° 20 du 15 juin 2006 relatif a la classification des emplois et a la definition des taches 37

Avenant n° 21 du 15 juin 2006 relatif au developpement de l'apprentissage et de la fonction tutorale 38

Avenant n° 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention 39

Avenant n° 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires 85

Avenant n° 25 du 17 avril 2007 relatif a la journee de solidarite 39

Avenant n° 26 du 17 avril 2007 relatif au conge de paternite 39

Avenant n° 27 du 4 decembre 2007 relatif aux heures supplementaires 40

Avenant n° 28 du 4 decembre 2007 relatif a la valeur du point (1) 85

Avenant n° 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplementaires 86

Avenant n° 30 du 6 octobre 2008 relatif a la classification des emplois (annexe I) 40

Avenant n° 31 du 6 octobre 2008 relatif a la periode d'essai 41

Avenant n° 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnites de licenciement 41

Avenant n° 33 du 6 octobre 2008 relatif aux heures supplementaires 41

Avenant n° 34 du 6 octobre 2008 relatif a la valeur du point 86

Avenant n° 35 du 6 octobre 2008 relatif a la formation professionnelle 42

Avenant n° 36 du 2 juin 2009 relatif a la valeur du point au 1er juillet 2009 86

Avenant n° 37 du 2 juin 2009 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 43

Avenant n° 38 du 2 juin 2009 relatif au fonctionnement de la CPNE 43

Avenant n° 39 du 26 novembre 2009 relatif a la prevoyance 43  
Avenant n° 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2010 86  
Avenant n° 41 du 16 juin 2010 relatif a la formation professionnelle continue 46  
Avenant n° 42 du 16 juin 2010 relatif a la formation professionnelle continue 47  
Avenant n° 43 du 25 octobre 2010 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2011 86  
Avenant n° 44 du 25 octobre 2010 relatif a la mise en place d'un regime de remboursements complementaires des frais de sante Annexe 5 48  
Avenant n° 45 du 25 octobre 2010 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 52  
Avenant n° 46 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement 55  
Avenant n° 47 du 25 octobre 2010 relatif a l'anciennete 55  
Avenant n° 48 du 25 octobre 2010 relatif a la classification des emplois et a la definition des taches 55  
Avenant n° 49 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et a la valeur du point 87  
Avenant n° 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention 56  
Avenant n° 51 du 15 mars 2011 relatif a la mise a la retraite 57  
Avenant n° 52 du 15 mars 2011 relatif au depart a la retraite 57  
Avenant n° 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit 57  
Avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail 59  
Avenant n° 55 du 6 octobre 2011 relatif a la valeur du point pour l'annee 2012 87  
Avenant n° 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplementaires 59  
Avenant n° 57 du 16 janvier 2012 relatif au regime de prevoyance 59  
Avenant n° 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complementaires 61  
Avenant n° 59 du 2 octobre 2012 relatif a la valeur du point pour l'annee 2013 87  
Avenant n° 60 du 11 fevrier 2014 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2014 87  
Avenant n° 60 salaires (VP) au 01/01/2013 (26 novembre 2013) NV-1  
Avenant n° 61 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application 63  
Avenant n° 63 du 30 octobre 2014 relatif a la valeur du point pour l'annee 2015 87  
Avenant n° 64 du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 63  
Avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif a l'annexe IV « Prevoyance » 76  
Avenant n° 66 bis du 2 fevrier 2016 relatif a la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016 88  
Avenant n° 66 du 10 novembre 2015 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2015 88  
Avenant n° 67 du 15 juin 2017 a l'accord du 30 juin 2014 relatif au travail a temps partiel (article 2 bis) 80  
Avenant n° 68 du 3 novembre 2016 relatif a la valeur du point conventionnel pour l'annee 2017 88  
Avenant n° 69 du 30 mars 2017 relatif a la formation professionnelle 78  
Avenant n° 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels 80  
Avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif a la valeur du point conventionnel 88  
Avenant n° 73 du 28 juin 2018 relatif a la valeur du point conventionnel pour 2018 88  
Avenant n° 74 du 18 octobre 2018 relatif a la valeur du point conventionnel pour 2019 89  
Avenant n° 75 du 18 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels et aux classifications 81  
Avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif a la formation professionnelle 83  
Avenant n° 78 du 22 novembre 2019 relatif a la valeur du point conventionnel pour 2020 89  
Avenant n°71 CPPNI (28 juin 2018) NV-1  
Avenant n°76 formation professionnelle (29 mars 2019) NV-2  
Avenant n° 68 NV-1  
Avis d'interpretation du 20 janvier 2010 relatif a la classification des emplois 45

## B

Beneficiaires 48

## C

Cessation des garanties 50  
Champ d'application 1, 19, 24, 28, 34, 48, 53, 61, 63, 71, 81, 82, 85  
Chapitre 1er  
- Conditions d'accès a l'emploi, a la formation et a la promotion professionnelle 53  
Chapitre II  
- Conditions de travail et garantie de l'egalite salariale 53  
Chapitre III  
- Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle 54  
Chapitre IV  
- Application et suivi de l'accord 54  
Choix de l'organisme assureur 73  
Classification des emplois 45  
Classification des emplois (annexe I) 40  
Classification des emplois et definition des taches 37, 55  
Clause de rendez-vous 85  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 96  
Comites d'entreprise 2  
Comites d'hygiene, de securite et des conditions de travail ( CHSCT) 2  
Commission de conciliation 54  
Commission paritaire nationale de l'emploi (Annexe III  
- Commission paritaire nationale de l'emploi) 17  
Commission paritaire speciale de suivi 73  
Commission paritaire technique 22  
Commissions paritaires d'interpretation et de conciliation 11  
Complements temporaires d'heures par avenant 61  
Compte personnel de formation 68  
Conclusion du contrat de travail 2  
Conditions d'accès a l'emploi, a la formation et a la promotion professionnelle 53  
Conditions de travail et garantie de l'egalite salariale 53  
Conge de paternite 9, 39  
Conge de presence parentale 9  
Conge parental 10  
Conge pour proche ou enfant malade 9

Conge sabbatique, conge parental d'education ou autre conge ne donnant pas lieu a un maintien de salaire 72  
Conges de maternite ou d'adoption 9  
Conges exceptionnels 9  
Conges payes 7  
Conges payes (Covid-19) 84  
Conges pour evenements familiaux 8  
Contingent annuel d'heures supplementaires 59  
Contrat a duree determinee 3  
Contrat de garanties collectives ' a l'accord n° 2 du 15 decembre 2000 relatif a la prevoyance 23  
Contrepartie obligatoire en repos 5  
Contribution conventionnelle 83  
Controle des horaires effectues 26  
Controle des horaires effectues par les veterinaires cadres et non cadres 31  
Convention collective nationale des cabinets et cliniques veterinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrete du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996. 1  
Convention collective nationale du 5 juillet 1995 1  
Cotisation et repartition 49, 73  
Cotisations. - Demission (Adhesion. - Cotisations. - Demission) 70  
Couverture sante complementaire 84  
Creation de l'annexe applicable aux veterinaires praticiens salaries 82  
Cumul d'emplois 63  
Cycle de travail 5

## D

Date d'application 81  
Date d'effet 51, 74  
Date d'entree en vigueur 45, 60, 63, 78, 84  
Deces (Prevoyance maladie - deces) 10  
Definition (Enfants a charge - Definition) 21  
Definition des taches (Annexe I  
- Classification des emploi - Definition des taches) 16  
Definition du temps partiel 61  
Delai-conge ou preavis 10  
Delais de prescription 23  
Delegates du personnel 2  
Demission (Adhesion. - Cotisations. - Demission) 70  
Denonciation 1, 19, 63, 74  
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 43, 59, 76  
Depart a la retraite 57  
Depot 82, 83  
Depot et entree en vigueur 32  
Depot et extension 51, 74, 85  
Depot et publicite 81  
Depots et entree en vigueur 27  
Designation de l'organisme assureur 50  
Developpement de l'apprentissage et de la fonction tutorale 38  
Developpement de l'apprentissage et financement des CFA en sante animale 64  
Dispenses d'affiliation 71  
Dispositifs d'accompagnement professionnel 36  
Dispositifs de formation des personnels non veterinaires 35  
Dispositions diverses 100  
Dispositions generales 1  
Dispositions pour les salaries cadres 27  
Droit a conges 7  
Droit individuel a la formation 36  
Droit syndical et liberte d'opinion 1  
Duree 1, 22, 23, 73, 81  
Duree de l'accord de denonciation 28  
Duree de l'accord et denonciation 24  
Duree et amplitude du travail 4  
Duree et date d'entree en vigueur 82, 83, 85  
Duree minimale de travail des salaries a temps partiel 62  
Duree. - Revision. - Denonciation 45, 60, 78

## E

Effet - Duree 23  
Effet - Duree. 22  
Effet. - Duree 22  
Egalite professionnelle 3  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 43, 52  
Egalite salariale 53  
Enfants a charge - Definition. 21  
Enfants a charge-Definition 21  
Engagements relatifs a l'embauche 27, 32  
Entreprises de moins de 50 salaries 85  
Entretien professionnel 70  
Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle 54  
Exclusions pour les garanties incapacite temporaire de travail, incapacite permanente professionnelle et invalidite 20  
Execution du contrat 3  
Exercice du droit syndical 1  
Exoneration (Assiette des cotisations - Exoneration) 23  
Extension 82, 83

Extension du present avenant. - Publicite 45, 84

Extension. - Publicite 60, 78

## F

Federation generale agroalimentaire CFDT 45

Fetes legales et jours feries 8

Fixation des conges payes 7

Fonctionnement 18

Fonctionnement de la CPNE 43

Formalites liees a l'affiliation 71

Formation professionnelle 12, 35, 42, 53, 63, 78, 83

Formation professionnelle continue 46, 47

Fusion conventionnelle 81, 82

## G

Garantie incapacite permanente professionnelle 20

Garantie incapacite temporaire de travail 20

Garantie invalide 20

Garantie rente de conjoint 21

Garantie rente education 21

Garanties 48, 72

Garanties quant a la mise en œuvre d'horaires reguliers pour les salaries a temps partiel 62

Garde et astreinte, definition 7

Gardes et urgences 26, 31

Gestion du regime conventionnel 22

Grossesse et demission 10

Grossesse et licenciement 9

Grossesse et suspension du contrat 9

## H

Habillage et deshabillage 26, 31

Heures complementaires 4, 61, 62

Heures pour recherche d'emploi 11

Heures supplementaires 4, 26, 31, 40, 41

## I

I. - Regles de constitution 94

II. - Administration et fonctionnement 96

III. - Organisation financiere 100

Indemnisation de l'astreinte a domicile 7

Indemnisation de la garde 7

Indemnisation des delegues des syndicats pour participer aux reunions de commissions mixtes paritaires concernant les veterinaires salaries 34

Indemnité compensatrice de conges payes 8

Indemnites de licenciement 11

Indemnites de preavis 10

Indemnites pour service de nuit 6

Instauration d'une couverture sante complementaire 70

Interpretation 46

Interpretation de l'article 25 de la convention collective nationale 19

IV. - Dispositions diverses 100

## J

Journee d'appel de preparation de defense 9

Journee de solidarite 8, 39

## L

La validation des acquis de l'experience Public concerne. 36

Le droit individuel a la formation. 36

Les dispositifs de formation des personnels non veterinaires. 35

Les faits 45

Lettre d'adhesion de l'UNSA, federation des commerces et des services 35

Lettre d'adhesion du SNCEA a la convention collective nationale des cabinets et cliniques veterinaires (personnel salarie) 39

Limite des garanties 50

## M

Maintien de la garantie deces 21

Maladie et accident du travail 10

Maladie et remplacement 10

Maladie pendant les conges 7

Maternite. - Paternite. - Adoption 72

Medecine du travail (Securite, hygiene

- medecine du travail) 2

Mesures concernant l'organisation du travail 54

Mise a la retraite 11, 57

Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail 24

Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail pour le personnel salarie veterinaire cadre 30

Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail pour le personnel salarie veterinaire non cadre 28

Mise en place d'un regime de remboursements complementaires des frais de sante Annexe 5 48

Mise en œuvre 73

Mise en œuvre de l'harmonisation 82

Modalites d'embauche 3  
Modalites de denonciation 51  
Modalites de prelevement du financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 47  
Modification de la duree du temps de travail 62  
Modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention 39  
Modification du regime de frais de sante 84  
Modification du regime de prevoyance 43, 60, 76  
Modifications a l'accord sur la prevoyance du 15 decembre 2000 33  
Modifications relatives aux salaires minima conventionnels et aux classifications 81  
Modulation 5

## N

Negociation triennale 37, 54  
Notification. - Entree en vigueur et depot 47

## O

Objet 33, 71  
Objet de l'accord de fusion des champs conventionnels 82  
Obligations de versements a l'OPCA PL 46  
Obligations generales 4  
OPCO des entreprises de proximite 89  
Organisation financiere 100  
Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) 65

## P

Pause obligatoire et repos quotidien 26, 31  
Periode d'essai 3, 41  
Periode minimale continue de travail 62  
Personnel beneficiaire 24, 28  
Plafond des remboursements 50  
Plan de formation 68  
Portabilite des droits 72  
Portee et duree de l'accord 47  
Preambule 12, 19, 24, 28, 48, 71, 81, 82, 84  
Prescription des actions 50  
Prevoyance 34, 43  
Prevoyance (annule et remplace l'annexe IV) 19  
Prevoyance - Annexe IV 76  
Prevoyance maladie - deces 10  
Principe de non-discrimination 53  
Principes de fonctionnement des adhesions 23  
Prise en compte de la parentalite 54  
Professionnalisation 65  
Promotion et evolution professionnelle 53  
Publicite (Extension du present avenant. - Publicite) 43, 84

## R

Rattrapage des ecart de remuneration 54  
Reconduction de la designation de l'AG2R Prevoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur 45  
Recours contre les tiers responsables 50  
Recrutement 53  
Regime de prevoyance 59  
Reglement des conflits 11  
Reglement des prestations 49  
Regles de constitution 94  
Relatif aux indemnites de licenciement 41  
Relations avec l'organisme paritaire collecteur agree 18  
Remuneration 26, 31  
Repos compensateur de remplacement 5, 55  
Reprise du travail 54  
Revalorisation 21  
Revision 1, 19, 63, 74, 81  
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 59  
RTT 24  
Rupture du contrat de travail 10

## S

Salaire de reference servant au calcul des prestations 23  
Salaire minimum 10  
Salaires 85-87  
Salaires minima conventionnels (Valeur minimale du point) (Annexe II  
- Salaires minima conventionnels (Valeur minimale du point)) 17  
Salaires et heures supplementaires 86  
Salaires minima conventionnels (Annexe II) 80  
Salaries a temps partiel 27, 32  
Salaries beneficiaires 71  
Sections syndicales et delegues syndicaux 2  
Securite, hygiene  
- medecine du travail 2  
Service continu 5

Subrogation 23  
Suivi de l'accord 32  
Suivi de l'accord 27  
Suivi et pilotage du regime 50  
Suspension des garanties 50  
Suspension du contrat de travail et maintien des garanties 72

## T

Taux de cotisation 22  
Temps de travail 59  
Temps partiel et congés payés 8  
Texte de base 1, 89  
Tiers payant 50  
Titre Ier  
- Dispositions générales 1  
Titre II  
- Droit syndical et liberté d'opinion 1  
Titre III  
- Conclusion du contrat de travail 2  
Titre IV  
- Exécution du contrat 3  
Titre V  
- Rupture du contrat de travail 10  
Titre VI  
- Règlement des conflits 11  
Titre VII  
- Formation professionnelle 12  
Travail à temps partiel 3, 61  
Travail à temps partiel (article 2 bis) 80  
Travail de nuit 6, 57  
Travail effectif et congés payés 7  
Travailleurs handicapés 3

## V

Valeur du point au 1er janvier 2014 87  
Valeur du point au 1er janvier 2015 88  
Valeur du point conventionnel 88  
Valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016 88  
Valeur du point conventionnel pour 2018 88  
Valeur du point conventionnel pour 2019 89  
Valeur du point conventionnel pour 2020 89  
Valeur du point conventionnel pour l'année 2017 88  
Valeur du point pour l'année 2012 87  
Valeur du point pour l'année 2013 87  
Valeur du point pour l'année 2015 87  
Validation des acquis de l'expérience 70  
Validation des acquis de l'expérience Public concerné 36  
Versement des contributions 35, 64

