

# Convention collective

## VETERINAIRES PRATICIENS SALARIES



N° de brochure : 3332

N° IDCC : 2564

Date de dernière mise à jour : 2020-06-27



## **Sommaire**



	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Durée .....	1
Révision .....	1
Dénonciation .....	1
Avantages acquis .....	2
Validité des accords .....	2
<b>Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion</b> .....	2
Exercice du droit syndical .....	2
Absence pour l'exercice d'une activité syndicale .....	2
Sections syndicales et délégués syndicaux .....	2
Délégués du personnel .....	2
Comités d'entreprise .....	3
Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) .....	3
CPPNI .....	3
<b>Titre III : Conclusion du contrat de travail</b> .....	4
Sécurité, hygiène : médecine du travail .....	4
Egalité professionnelle .....	4
Travailleurs handicapés .....	5
Modalités d'embauche .....	5
Contrat à durée déterminée .....	5
Période d'essai .....	5
<b>Titre IV : Exécution du contrat de travail</b> .....	5
Obligations générales .....	5
Durée et amplitude du travail .....	6
Pause et repos quotidien .....	6
Travail à temps partiel : heures complémentaires .....	6
Travail à temps plein : heures supplémentaires .....	6
Repos compensateur de remplacement .....	7
Contrepartie obligatoire en repos .....	7
Modification de la durée du temps de travail .....	7
Compte épargne-temps .....	7
Modulation .....	7
Garde .....	8
Travail de nuit .....	8
Astreinte .....	9
Ancienneté .....	9
Le droit à congés .....	10
Les congés payés .....	10
Fixation des congés payés .....	10
Absence pendant les congés .....	10
Travail effectif et congés payés .....	10
Temps partiel et congés payés .....	10
Indemnité compensatrice de congés payés .....	10
Fêtes légales et jours fériés .....	11
Journée de solidarité .....	11
Congés pour événements familiaux .....	11
Congés de convenance personnelle .....	11
Congé pour proche ou enfant malade .....	12
Congé de présence parentale .....	12
Congés de maternité et d'adoption .....	12
Congés de paternité .....	12
Grossesse et suspension du contrat .....	12
Grossesse et licenciement .....	12
Grossesse et démission .....	12
Congé parental .....	12
Maladie et accident du travail .....	12
Maladie et remplacement .....	13
Prévoyance - Maladie - Décès .....	13
Salaire minimum .....	13
Avantages en nature .....	13
<b>Titre V : Les salariés cadres</b> .....	13
Définitions .....	13
Temps de travail .....	13
Rémunération .....	13
Contrôle .....	14
<b>Titre VI : Rupture du contrat de travail</b> .....	14
Délai, congés ou préavis .....	14
Indemnités de préavis .....	14
Heures pour recherche d'emploi .....	14
Indemnités de licenciement .....	15
Départ à la retraite .....	15
Mise à la retraite .....	15
Clause de non-concurrence .....	15
<b>Titre VIII : Formation professionnelle</b> .....	16
Préambule .....	16
Versement des contributions .....	16
Développement de l'apprentissage et financement des CFA en santé animale .....	16

Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) .....	17
Compte personnel de formation .....	17
Entretien professionnel .....	18
<b>Titre IX : Dépôt et demande d'extension</b> .....	18
Dépôt .....	18
Demande d'extension .....	18
<b>Textes Attachés</b> .....	18
Annexe I : Classification des emplois. Convention collective nationale du 31 janvier 2006 .....	18
Annexe II : Salaires minima conventionnels. Convention collective nationale du 31 janvier 2006 .....	19
Annexe III : Commission paritaire de l'emploi. Convention collective nationale du 31 janvier 2006 .....	19
Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé .....	19
Fonctionnement .....	19
Révision .....	20
Dénonciation .....	20
Annexe IV : Accord de prévoyance. Convention collective nationale du 31 janvier 2006 .....	20
Préambule .....	20
Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail - Portabilité des droits .....	21
Garantie arrêt de travail .....	21
Incapacité temporaire de travail .....	21
Maternité .....	22
Invalidité .....	22
Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive .....	22
Exclusions .....	22
Garantie rente éducation .....	23
Garantie rente temporaire de conjoint .....	23
Salaire de référence servant au calcul des prestations .....	23
Revalorisation .....	23
Taux de cotisation .....	23
Gestion de régime conventionnel .....	24
Commission paritaire technique .....	24
Mise en place du régime .....	24
Effet et durée .....	24
Révision - Dénonciation .....	25
Extension du présent accord - Publicité .....	25
Avenant n° 1 du 1 décembre 2006 relatif au taux de contribution formation .....	25
Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue .....	25
Clause visant la neutralisation des franchissements de seuils de 10 et de 20 salariés .....	25
Avenant n° 2 du 17 avril 2007 relatif à la modulation du temps de travail .....	25
Avenant n° 3 du 17 avril 2007 relatif à la garantie rente temporaire de conjoint .....	26
Avenant n° 4 du 17 avril 2007 relatif à la prime de remplacement .....	26
Avenant n° 7 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai .....	26
Avenant n° 8 du 6 octobre 2008 relatif au préavis .....	27
Avenant n° 9 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement .....	27
Avenant n° 10 du 6 octobre 2008 relatif au forfait annuel en jours .....	27
Avenant n° 13 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	27
Avenant n° 14 du 26 novembre 2009 relatif au forfait annuel .....	28
Avenant n° 15 du 26 novembre 2009 modifiant l'annexe IV relative à la prévoyance .....	28
Avenant n° 17 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue .....	29
Avenant n° 19 du 25 octobre 2010 relatif à la prévoyance au 1er janvier 2011 .....	30
Préambule .....	30
Annexe .....	34
Avenant n° 20 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	35
Chapitre Ier Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle .....	35
Chapitre II Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale .....	36
Chapitre III Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle .....	36
Chapitre IV Application et suivi de l'accord .....	37
Avenant n° 21 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement .....	37
Avenant n° 22 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois .....	38
Avenant n° 23 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point .....	38
Avenant n° 24 du 25 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de l'emploi .....	38
Avenant n° 25 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention .....	39
Avenant n° 26 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite .....	45
Avenant n° 27 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite .....	45
Avenant n° 28 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit .....	46
Avenant n° 30 du 19 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps .....	47
Préambule .....	47
Avenant n° 31 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance .....	49
Avenant n° 32 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires .....	51
Avenant n° 34 du 4 avril 2013 modifiant l'article 58 de la convention .....	51
Adhésion par lettre du 26 novembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention .....	51
Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel .....	52
Avenant n° 36 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application .....	53
Avenant n° 39 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle .....	54
Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire .....	56
Préambule .....	57
Annexe I .....	60
Avenant n° 40 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV « Prévoyance » .....	60
Avenant n° 41 du 10 novembre 2015 relatif à l'article 30 « Astreinte » .....	62
Avenant n° 41 bis du 2 février 2016 modifiant l'article 30 de la convention .....	62
Avenant n° 44 du 15 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels (classifications) .....	62
Avenant n° 46 du 28 juin 2018 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	63
Préambule .....	63

Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle .....	64
Préambule .....	65
Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle .....	65
Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire .....	66
Préambule .....	66
Avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle .....	67
<b>Textes Salaires</b> .....	67
Avenant n° 5 du 17 avril 2007 relatif aux salaires .....	67
Valeur du point à compter du 1er juillet 2007 .....	67
Avenant n° 6 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires .....	68
Avenant n° 11 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point .....	68
Avenant n° 12 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009 .....	68
Avenant n° 16 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010 .....	68
Avenant n° 18 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011 .....	68
Avenant n° 29 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011 .....	68
Avenant n° 33 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013 .....	69
Avenant n° 35 du 26 novembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014 .....	69
Avenant n° 38 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 .....	69
Avenant n° 42 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015 .....	69
Avenant n° 42 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016 .....	69
Avenant n° 43 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017 .....	69
Avenant n° 45 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018 .....	70
Avenant n° 47 du 10 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019 .....	70
Avenant n° 48 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020 .....	70
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 43</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 44 salaires minima conventionnels (15 juin 2017)</b> .....	NV-1
<b>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (27 novembre 2018)</b> .....	NV-1
<b>Avenant du 22 janvier 2019</b> .....	NV-1
<b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> .....	NV-1
<b>Accord prise exceptionnelle de congés payés COVID (7 avril 2020)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1





# Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) ;
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO ; Fédération générale agroalimentaire CFTD ; Fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération agroalimentaire CGT ; Fédération nationale de l'agroalimentaire CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 26 novembre 2013 (BO n°2013-49)

En vigueur étendu

NOTA : Les termes « CNP » ou « commission nationale paritaire » présents dans l'ensemble de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés sont remplacés par les termes « CPPNI » et « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

(Article 1er de l'avenant n° 46 du 28 juin 2018 relatif à l'instauration d'une CPPNI - BOCC 2018-48).

## Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Titre Ier : Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

#### Durée

#### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Révision

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

#### Dénonciation

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

## **Avantages acquis**

### **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

## **Validité des accords**

### **Article 6**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Exercice du droit syndical**

#### **Article 7**

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 8**

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.

Modalités de prise en charge de la participation de délégués des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche aux réunions paritaires de la CPPNI.

Les frais de déplacement dûment justifiés d'un représentant par organisation seront pris en charge par les organisations d'employeurs signataires sur la base des tarifs SNCF première classe.

Les frais d'avion sont également pris en charge dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe. En voiture également dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe.

Le remboursement est effectué sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 CV pour un kilométrage de 5 000 kilomètres par an et du justificatif de l'itinéraire du trajet Mappy.

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.

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

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

### **Délégués du personnel**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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

Le statut, la mission et le nombre des délégués du personnel ainsi que le nombre des collèges électoraux sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Leur mandat sera de 2 ans renouvelable.

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

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

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

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

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

### **Comités d'entreprise**

#### Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

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

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

### **CPPNI**

#### Article 12.1

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après appelée CPPNI.

#### Article 12.2

En vigueur étendu

La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qui comprend en particulier un bilan des accords d'entreprise conclus dans l'année.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction ou sur l'interprétation de cette convention et des accords signés dans la branche.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

#### Article 12.3

En vigueur étendu

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche. Chaque organisation de salariés représentative dans la branche membre de la CPPNI est représentée par deux membres appartenant à la même organisation.

#### Article 12.4

En vigueur étendu

La présidence et le secrétariat sont assurés par le collègue employeur.

Le secrétariat assurera l'envoi des convocations, la diffusion des délibérations de la CPPNI. Il sera chargé de la préparation et du suivi des conventions et accords collectifs et de l'animation de l'observatoire conformément à l'article 12.8.

Les décisions de la CPPNI sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre le collègue employeur et le collègue salarié.

En dehors de la négociation d'accord, de l'interprétation et de la conciliation, 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 ; 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 CPPNI au cours de laquelle la décision est prise par vote individuel des représentants.

Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la CPPNI.

#### Article 12.5

En vigueur étendu

Le rôle de la CPPNI est également de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et avenants aux salariés et aux employeurs qui en font la demande.

La commission d'interprétation ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. La demande formulée par écrit est adressée au secrétariat de la

branche qui la diffuse. Elle se réunit au cours d'une prochaine CPPNI.

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. En cas de désaccord, un procès-verbal de désaccord précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé.

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par la voie d'un avenant qui fera l'objet d'une négociation.

Les avis de la commission d'interprétation sont à la disposition des employeurs et des salariés au secrétariat de la CPPNI.

#### Article 12.6

En vigueur étendu

La conciliation consiste à chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement avec leur éventuel conseil ou témoin dont elle aura accepté l'audition.

Une organisation représentative dans la branche saisie d'un conflit devra informer le secrétariat de la CPPNI qui convoquera les parties concernées lors de la CPPNI qui suit la demande formulée par écrit, après avoir vérifié que la demande est conjointe.

L'organisation syndicale de salariés représentative qui porte la demande de conciliation ne pourra pas participer à la commission de conciliation. Pour les organisations d'employeurs les membres participant à la commission ne devront pas avoir de lien direct avec une quelconque des parties.

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

#### Article 12.7

En vigueur étendu

Conformément à l'article 7, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1er et désignés par les organisations représentatives dans la branche pour participer aux réunions de la CPPNI. Leur rémunération, ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à celle-ci, sont prises en charge par un fonds paritaire.

#### Article 12.8

En vigueur étendu

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre elle est destinataire des accords collectifs d'entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse mail suivante : social@snvel.fr.

Elle établit un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, émanant à la fois des représentants des organisations d'employeurs et de salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

### **Titre III : Conclusion du contrat de travail**

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

##### Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Egalité professionnelle**

##### Article 14

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 du code du travail, les employeurs pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

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

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

Il appartient à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 12.6 de 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.

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

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

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

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

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

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

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

### **Travailleurs handicapés**

#### Article 15

En vigueur étendu

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

### **Modalités d'embauche**

#### Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### **Contrat à durée déterminée**

#### Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

### **Période d'essai**

#### Article 18

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Titre IV : Exécution du contrat de travail**

### **Obligations générales**

## Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

## Durée et amplitude du travail

### Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Pause et repos quotidien

### Article 21

En vigueur étendu

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

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

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

## Travail à temps partiel : heures complémentaires

### Article 22

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

## Travail à temps plein : heures supplémentaires

### Article 23

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Repos compensateur de remplacement**

#### Article 24

En vigueur étendu

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

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

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

### **Contrepartie obligatoire en repos**

#### Article 24-Bis

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Modification de la durée du temps de travail**

#### Article 25

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### **Compte épargne-temps**

#### Article 26

En vigueur étendu

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

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

### **Modulation**

#### Article 27

En vigueur étendu

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

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

#### **Recours au travail à temps plein modulé**

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

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

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

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

dernières de 12 semaines consécutives.

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

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

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

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

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

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

#### Recours au travail à temps partiel modulé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Garde

##### Article 28

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Travail de nuit

##### Article 29

En vigueur étendu

##### 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 accompli, au cours de 1 mois, un nombre minimal de 22 heures de travail entre 22 heures et 7 heures.

#### Durée du travail de nuit

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

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

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

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

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

#### Repos compensateur

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

#### Indemnisation du travail de nuit

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

#### Conditions de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Maternité et travail de nuit

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

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

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

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

#### Astreinte

##### Article 30

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### Ancienneté

##### Article 31

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Le droit à congés**

#### Article 32

En vigueur étendu

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

### **Les congés payés**

#### Article 33

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

### **Fixation des congés payés**

#### Article 34

En vigueur étendu

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

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

### **Absence pendant les congés**

#### Article 35

En vigueur étendu

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

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

#### Article 36

En vigueur étendu

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

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

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

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

### **Temps partiel et congés payés**

#### Article 37

En vigueur étendu

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

### **Indemnité compensatrice de congés payés**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Fêtes légales et jours fériés

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

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

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

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

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

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

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

### Journée de solidarité

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

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

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

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

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

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

### Congés pour événements familiaux

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

### Congés de convenance personnelle

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

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

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

Article 43

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 par année civile.

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

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

### **Congé de présence parentale**

Article 43-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 et d'adoption**

Article 44

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 après la date de celui-ci, lors de naissance unique portant le nombre d'enfants à 1 ou 2 (16 semaines au total).

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

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

### **Congés de paternité**

Article 45

En vigueur étendu

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

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

Article 46

En vigueur étendu

La salariée ne peut travailler pendant une période de 8 semaines avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer des femmes dans les 6 semaines qui suivent leur accouchement.

### **Grossesse et licenciement**

Article 47

En vigueur étendu

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

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

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

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

### **Grossesse et démission**

Article 48

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Congé parental**

Article 49

En vigueur étendu

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

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

Article 50

En vigueur étendu

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

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

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

### **Maladie et remplacement**

#### **Article 51**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Prévoyance - Maladie - Décès**

#### **Article 52**

En vigueur étendu

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

### **Salaire minimum**

#### **Article 53**

En vigueur étendu

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

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

### **Avantages en nature**

#### **Article 54**

En vigueur étendu

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

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

### **Titre V : Les salariés cadres**

#### **Définitions**

#### **Article 55**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Temps de travail**

#### **Article 56**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Rémunération**

#### **Article 57**

En vigueur étendu

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

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

Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles

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

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

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

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

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

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

#### Forfait annuel en heures

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

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

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

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

#### Forfait annuel en jours

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

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

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

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

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

### Contrôle

#### Article 58

En vigueur étendu

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

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

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

L'entreprise fournira aux salariés le modèle du document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

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

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

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

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

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

(Arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1)

## Titre VI : Rupture du contrat de travail

### Délai, congés ou préavis

#### Article 59

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Indemnités de préavis

#### Article 60

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Heures pour recherche d'emploi

#### Article 61

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Indemnités de licenciement**

#### **Article 62**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Départ à la retraite**

#### **Article 63**

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.

### **Mise à la retraite**

#### **Article 64**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Clause de non-concurrence**

#### **Article 65**

En vigueur étendu

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

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

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

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

- 3 kilomètres si le lieu d'exercice quitté se trouve dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

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

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

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

L'employeur pourra libérer le salarié de l'interdiction de concurrence et se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, et ce à tout moment au

cours de l'exécution du contrat de travail ou au moment de sa cessation.

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

## **Titre VIII : 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 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'* (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)

## **Versement des contributions**

### **Article 68**

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.

## **Développement de l'apprentissage et financement des CFA en santé animale**

### **Article 69**

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 :
  - soutien financier aux centres de formation par l'apprentissage (CFA) santé animale ;
  - promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;
  - animation dans les régions du réseau des CFA ;
  - 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 70

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.

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.

### **Compte personnel de formation**

#### Article 71

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.

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 coûts salariaux et des frais annexes de transport, de repas et d'hébergement, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'OPCA (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 vétérinaires praticiens salariés ou un titre enregistré au RNCP.

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

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

l'article L. 6332-21 du code du travail.

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.

### Entretien professionnel

#### Article 72

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.

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

### Titre IX : Dépôt et demande d'extension

#### Dépôt

#### Article 73

En vigueur étendu

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

#### Demande d'extension

#### Article 74

En vigueur étendu

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

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

## Annexe I : Classification des emplois. Convention collective nationale du 31 janvier 2006

### Annexe I : Classification des emplois.

En vigueur étendu

Classification des emplois.

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

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

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

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

doctorat vétérinaire. Les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne et des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen doivent se prévaloir d'un diplôme défini par le code rural.

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

---

## **Annexe II : Salaires minima conventionnels. Convention collective nationale du 31 janvier 2006**

### **Annexe II : Salaires minima conventionnels.**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi. Convention collective nationale du 31 janvier 2006**

### **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 10 octobre 1986 et à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, dont les attributions sont les suivantes :

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

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

### **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.**

#### **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**

### **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

La commission comprend pour membres :

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

Chaque organisation signataire ou adhérente désigne :

- 2 délégués titulaires ;

- 2 délégués suppléants.

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

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

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

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

### **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.**

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.**

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

### **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.**

#### 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**

### **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.**

#### Article 7

En vigueur étendu

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

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

#### **Dénonciation**

### **Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.**

#### Article 8

En vigueur étendu

L'accord conclu pour une durée indéterminée peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois par l'une des parties signataires. Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause, à chacune des autres parties signataires en cause, par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de l'envoi de la dénonciation. Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets.

---

## **Annexe IV : Accord de prévoyance. Convention collective nationale du 31 janvier 2006**

### **Préambule**

#### **Annexe IV : Accord de prévoyance.**

En vigueur étendu

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

Ce régime de prévoyance assure les garanties suivantes :

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

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

- des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale.

Décès

En cas de décès d'un salarié :

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

### **Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail - Portabilité des droits**

Article 1er

En vigueur étendu

#### **1.1. Champ d'application**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **1.3. Portabilité des droits**

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

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Garantie arrêt de travail**

#### **Incapacité temporaire de travail**

#### **Annexe IV : Accord de prévoyance.**

Article 2.1

\*REPLACE\*

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 9 juin 2011, art. 1er)

#### Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

### Maternité

#### Article 2.2

En vigueur étendu

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

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

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

### Invalidité

#### Annexe IV : Accord de prévoyance.

#### Article 2.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive

#### Article 3

En vigueur étendu

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

#### Capital décès

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

#### Double effet

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

#### Invalidité absolue et définitive

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

### Exclusions

#### Annexe IV : Accord de prévoyance.

#### Article 4

En vigueur étendu

Exclusions communes à toutes les garanties

Ne sont pas garanties :

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

Exclusions relatives à la garantie arrêt de travail

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

### **Garantie rente éducation**

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Par ayants droit, on entend :

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Cette rente sera versée trimestriellement à terme d'avance.

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

#### **Annexe IV : Accord de prévoyance.**

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

TB : salaire tranche B = salaire compris entre le plafond et 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

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

#### **Revalorisation**

#### **Annexe IV : Accord de prévoyance.**

#### Article 8

En vigueur étendu

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

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

#### **Taux de cotisation**

#### **Annexe IV : Accord de prévoyance.**

#### Article 9

En vigueur étendu

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

- décès : 0,52 % TA ;

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

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

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

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

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

### **Gestion de régime conventionnel**

#### **Annexe IV : Accord de prévoyance.**

##### Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Commission paritaire technique**

#### **Annexe IV : Accord de prévoyance.**

##### Article 11

En vigueur étendu

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

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

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent régime de prévoyance ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur son application ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- d'informer, 1 fois par an et par écrit, les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

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

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

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

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

### **Mise en place du régime**

#### **Annexe IV : Accord de prévoyance.**

##### Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

### **Effet et durée**

#### **Annexe IV : Accord de prévoyance.**

##### Article 13

En vigueur étendu

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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



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

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

#### Révision - Dénonciation

##### Annexe IV : Accord de prévoyance.

###### Article 14

En vigueur étendu

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

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

#### Extension du présent accord - Publicité

##### Annexe IV : Accord de prévoyance.

###### Article 15

En vigueur étendu

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

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

## Avenant n° 1 du 1 décembre 2006 relatif au taux de contribution formation

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière ; Confédération française des travailleurs chrétiens, fédération des syndicats du commerce, services et force de vente ; Confédération générale des cadres SNCEA CFE-CGC.

#### Taux de contribution formation

En vigueur étendu

Compte tenu de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 et de l'accord du 28 février 2005 étendu signé par l'UNAPL, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

#### Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

##### Taux de contribution formation

###### Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises ayant un effectif inférieur à 10 salariés, dans le respect du taux de contribution globale à la formation professionnelle continue fixé à 0,60 % de la masse salariale brute par l'accord du 31 janvier 2006, versent à l'OPCA PL :

- au titre du plan de formation, 0,45 % de la masse salariale annuelle ;
- au titre de la professionnalisation et du DIF, une contribution égale à la différence entre la contribution globale FPC fixée ci-dessus et 0,45 % versé au titre du plan de formation, soit 0,15 %.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés, compte tenu de l'exonération de la contribution de 0,20 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, ont un taux de contribution globale à la FPC fixé à 1,40 % de la masse salariale brute, versent à l'OPCA PL :

- au titre du plan de formation, 95 % de 0,90 % de la masse salariale annuelle ;
- au titre de la professionnalisation et du DIF, une contribution égale à 0,50 %.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 salariés, dans le respect du taux de contribution globale à la formation professionnelle continue fixé à 1,60 % de la masse salariale brute par l'accord du 31 janvier 2006, versent à l'OPCA PL :

- au titre du plan de formation, 95 % de 0,90 % de la masse salariale annuelle ;
- au titre de la professionnalisation et du DIF, une contribution égale à 0,50 %.

#### Clause visant la neutralisation des franchissements de seuils de 10 et de 20 salariés

##### Taux de contribution formation

###### Article 2

En vigueur étendu

Les taux de contributions fixés par le présent avenant sont applicables dès la première année de franchissement des seuils de 10 et 20 salariés.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

## Avenant n° 2 du 17 avril 2007 relatif à la modulation du temps de travail

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

En vigueur étendu

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

Recours au travail à temps partiel modulé

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

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

La durée du travail des salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur 1 an la durée

hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Avenant n° 3 du 17 avril 2007 relatif à la garantie rente temporaire de conjoint

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 ; La fédération agroalimentaire CGT ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

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

#### Article 6

##### Garantie rente temporaire de conjoint

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

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

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

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage ou de décès du conjoint bénéficiaire.

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

### Avenant n° 4 du 17 avril 2007 relatif à la prime de remplacement

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 ; La fédération agroalimentaire CGT ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

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

### Avenant n° 7 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 services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; Le SNCEA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

### Avenant n° 8 du 6 octobre 2008 relatif au préavis

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 CGT-FO ; La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente 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° 9 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

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 CGT-FO ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; Le SNCEA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 10 du 6 octobre 2008 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC.

En vigueur non étendu

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

« Forfait annuel en jours

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

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

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

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

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

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

### Avenant n° 13 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° 14 du 26 novembre 2009 relatif au forfait annuel

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	SNCEA CFE-CGC.

En vigueur étendu

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

« Article 57

Forfait annuel en jours

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

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

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

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

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

## Avenant n° 15 du 26 novembre 2009 modifiant l'annexe IV relative 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 paritaire le 26 novembre 2009, les organisations signataires décident d'une modification de l'annexe IV à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés, concernant le régime de prévoyance.

### Modification du régime de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Sont ainsi modifiés les articles suivants :

Article 1er

Champ d'application

Cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie

à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations). »

## Article 2

### Garantie arrêt de travail

#### Article 2. 1

##### Incapacité temporaire de travail

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

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

D'autre part, les dispositions suivantes sont supprimées :

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

et remplacées comme suit :

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

## Article 3

### Garantie décès, double effet, invalidité absolue et définitive

#### Double effet

Cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

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

### Date d'entrée en vigueur

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er avril 2010.

### Extension du présent avenant. - Publicité

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

### Durée. - Révision. - Dénonciation

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

## Avenant n° 17 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 d'annuler et de remplacer l'avenant n° 1 par le texte suivant :

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

### Obligations de versements à l'OPCA PL

#### Article 1er

En vigueur étendu

#### Entreprises de moins de 10 salariés

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

Cette contribution se répartit ainsi :

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

#### Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés (1)

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.

(1) Point exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-47 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2013 - art. 1)

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

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### Dispositions particulières

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

### Portée et durée de l'accord

#### Article 3

En vigueur 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 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° 19 du 25 octobre 2010 relatif à la prévoyance au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FSPSS FO,

#### Préambule

En vigueur étendu

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

Ce régime, par la mutualisation des risques frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation au niveau professionnel, répond à l'objectif de permettre l'accès

aux mêmes garanties collectives, pour l'ensemble des cabinets vétérinaires et leurs salariés au meilleur rapport coût/prestation sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé.

## **Champ d'application**

### Article 1er

En vigueur étendu

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

## **Adhésion et affiliation**

### Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date d'effet du présent avenant, les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur désigné par la signature d'un bulletin d'affiliation spécifique.

Dès lors que l'adhésion au régime est engagée, ce régime s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle.

Ces salariés seront affiliés individuellement au régime et se verront remettre une carte d'adhérent donnant droit au tiers payant. Pendant toute la durée de l'adhésion de l'entreprise, aucun salarié ne peut démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime conventionnel.

## **Bénéficiaires**

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Salariés

Le présent avenant institue un régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » au profit de l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1er du présent avenant, ayant 1 mois d'ancienneté dans la branche, et après la fin de leur période d'essai.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise.

Le régime offre la faculté de ne pas s'affilier au régime frais de santé s'ils entrent dans les critères suivants :

- salariés à employeurs multiples bénéficiant d'une couverture obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- salariés bénéficiant, à l'entrée en vigueur du présent avenant, d'une couverture obligatoire par le biais de leur conjoint si celle-ci offre des prestations au moins égales à celles proposées par l'organisme désigné par l'article 14.

Ces salariés doivent justifier annuellement de leur situation par la production d'une attestation délivrée par leur organisme. Dès lors qu'ils cesseront de justifier de leur situation, ceux-ci seront tenus de cotiser au régime mis en place dans les conditions prévues par le présent avenant.

#### 3.2. Ayants droit

Le présent régime permet l'affiliation des ayants droit. Celle-ci est facultative et laissée à l'appréciation de chaque salarié. Par ayants droit, il faut entendre :

- le conjoint ou le partenaire de Pacs ou le concubin ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ;
- un adulte handicapé à charge de ses parents est considéré comme un enfant à charge.

#### 3.3. Anciens salariés

Dans le cadre de la sécurisation de la protection sociale tout au long du parcours professionnel des salariés au sein des branches signataires, et conformément aux dispositions de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés cessant momentanément ou définitivement leur activité, désireux de continuer à bénéficier des garanties du régime obligatoire frais de santé, pourront le faire dans le cadre du régime d'accueil mis en place, sous réserve qu'ils aient antérieurement à la date de rupture du contrat de travail été affiliés au régime. En contrepartie, une cotisation spécifique financée uniquement par le salarié est appelée.

Sont concernés :

- les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu ;
- les ayants droit des adhérents décédés ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à 1 mois dans les cas suivants :
  - congé sabbatique ;
  - congé parental d'éducation ;
  - congé sans solde ;
  - congé pour création d'entreprise ;
- les salariés de la profession ayant obtenu la liquidation de leur pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- les salariés bénéficiaires d'une retraite anticipée ;
- les conjoints, eux-mêmes retraités ou préretraités.

La demande de couverture doit être faite par écrit, au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou du décès, ou dans le mois qui suit la suspension du contrat de travail.

## **Garanties**

### Article 4

En vigueur étendu

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

En application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, les garanties sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement de la SS (BR) pour les garanties assises sur le tarif de convention (TC) ou sur le tarif de responsabilité (TR). Pour le ticket modérateur (TM), la nouvelle expression est : BR moins MR (montant remboursé par la sécurité sociale).

Conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret n° 2007-1166 du 1er août paru au Journal officiel le 3 août, le régime :

#### 1. Ne prend pas en charge :

La majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel).

Les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé

sur les actes cliniques (soit au minimum 7 €, valeur novembre 2007).

La participation forfaitaire de 1 €.

Les franchises annuelles laissées à la charge de l'assuré pour les frais relatifs à certains médicaments (50 centimes), aux actes paramédicaux à l'exclusion des actes pratiqués au cours d'une hospitalisation (50 centimes) et à certains transports sanitaires, en ambulance comme en taxi à l'exception des transports d'urgence (2 €) : ces nouveaux prélèvements ont été votés définitivement au Parlement le 23 novembre pour une mise en vigueur dès le 1er janvier 2008. Le montant de ces trois franchises est plafonné à 50 € par an et par personne. Le décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007 précise les modalités pratiques de cette nouvelle mesure.

2. Prend en charge :

La participation de l'assuré aux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006 paru au Journal officiel du 18 juin 2006, dans la mesure où le poste est pris en charge au niveau de la garantie et remboursé par l'assurance maladie.

La franchise à 18 € à la charge de l'assuré pour tous les actes affectés soit d'un coefficient égal ou supérieur à 50, soit d'un tarif égal ou supérieur à 91 € (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).

Sont couverts, pendant la période durant laquelle le bénéficiaire adhère au régime, tous les actes et frais courants ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail, maladies professionnelles » et « maternité », expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

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

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

Prestation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale

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

Montants des frais réels retenus

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

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

Maternité

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

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

Calcul des prestations en secteur non conventionné

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

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

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

## Cotisation et répartition

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

## Règlement des prestations

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

Tiers payant

Article 7

En vigueur étendu

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte personnelle permettant la pratique du tiers payant



avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques ou dentaires. Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

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

### **Limite des garanties**

#### Article 8

En vigueur étendu

Ne donnent pas lieu à remboursement :

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

### **Plafond des remboursements**

#### Article 9

En vigueur étendu

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

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

### **Cessation des garanties**

#### Article 10

En vigueur étendu

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

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

Sous réserve que la demande d'adhésion individuelle à ces garanties soit formulée dans un délai de 6 mois à compter de la radiation au présent régime, il ne sera pas fait application de période probatoire et ne sera pas exigé de formalités médicales.

### **Suspension des garanties**

#### Article 11

En vigueur étendu

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

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

### **Prescription des actions**

#### Article 12

En vigueur étendu

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

### **Recours contre les tiers responsables**

#### Article 13

En vigueur étendu

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

### **Désignation de l'organisme assureur**

#### Article 14

En vigueur étendu

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

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire de la branche au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

### **Suivi et pilotage du régime**

#### Article 15

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990, il est établi un compte annuel relatif à l'ensemble des adhésions des entreprises relevant du secteur professionnel de la convention collective.

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

L'organisme assureur s'engage à ce titre à présenter un compte de résultats prévisionnel au mois d'octobre de chaque année et un compte définitif au mois de juin devant la commission paritaire.

### **Date d'effet**

#### Article 16

En vigueur étendu

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

### Modalités de dénonciation

#### Article 17

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

### Dépôt et extension

#### Article 18

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi conformément au code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour la remise à chacune des organisations signataires et le dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

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

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe I

Tableaux des garanties. - Régime de base

Acte	Frais de santé Prestations incluant le remboursement de la sécurité sociale (*)
Hospitalisation médicale ou chirurgicale y compris maternité (1)	
Honoraires médicaux	130 % BR (ou 100 % BR + 30 % BR sur dépassements)
Honoraires chirurgicaux	250 % BR (ou 100 % BR + 150 % BR sur dépassements)
Frais de séjour	130 % BR (ou 100 % BR + 30 % BR sur dépassements)
Forfait hospitalier, selon tarif légal en vigueur	100 % FR
Chambre particulière	28 € par jour
Lit d'accompagnement, pour un enfant de moins de 10 ans	28 € par jour
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	100 % BR
Maison de repos (limité à 180 jours)	100 % BR
Participation forfaitaire de 18 € pour les actes techniques médicaux lourds (2)	100 % FR
Médecine	
Visites, consultations d'un généraliste	100 % BR
Visites, consultations d'un spécialiste	100 % BR
Actes de spécialités	250 % BR (ou 100 % BR + 150 % BR sur dépassements)
Analyses	100 % BR
Radiologie	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture	20 € par consultation (limité à 80 € par an)
Cures thermales	Néant
Participation forfaitaire de 18 € pour les actes techniques médicaux lourds (2)	100 % FR
Pharmacie	
Remboursée à 65 %, 35 % et 15 %	100 % BR
Prothèses autres que dentaires	
Orthopédie, prothèses non dentaires	1 000 € par an
Maternité	
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	200 % BR (ou 100 % BR + 100 BR sur dépassements)
Prothèses dentaires hors nomenclature	120 € par an
Orthodontie	180 % BR (ou 100 % BR + 80 % BR sur dépassements)
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.

En vigueur étendu

Annexe II

Tableau des garanties - Régime optionnel

Acte		Garantie totale
Dentaire		
Soins dentaires		
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	+ 200 % BR	400 % BR
Prothèses dentaires hors nomenclature	250 € par an	370 € par an
Orthodontie	+ 250 % BR	430 % BR
Optique		
Verres	+ 5 % 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° 20 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FSPSS FO,

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Préambule

Analyse de l'enquête de branche

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

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

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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

**Principe de non-discrimination**

Article 2

En vigueur étendu

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

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

## **Recrutement**

### **Article 3**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Promotion et évolution professionnelle**

### **Article 4**

En vigueur étendu

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

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

## **Formation professionnelle**

### **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thème, niveau et durée des stages de formation dispensés).

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

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

## **Chapitre II Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale**

### **Egalité salariale**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

## **Rattrapage des écarts de rémunération**

### **Article 7**

En vigueur étendu

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

Il est rappelé que, conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles ou salariales des intéressés. A cet effet, à l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariées retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, conformément aux dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

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

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

## **Chapitre III Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

### **Prise en compte de la parentalité**

## Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

## Mesures concernant l'organisation du travail

### Article 9

En vigueur étendu

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

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

## Reprise du travail

### Article 10

En vigueur étendu

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

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

## Chapitre IV Application et suivi de l'accord

### Commission de conciliation

#### Article 11

En vigueur étendu

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

### Négociation triennale

#### Article 12

En vigueur étendu

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

Les partenaires s'engagent à étudier cette situation et à négocier au moins tous les 3 ans des mesures visant à maintenir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Application de l'accord

#### Article 13

En vigueur étendu

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

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

## Avenant n° 21 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 de modifier le texte de l'article 24 relatif au repos compensateur de remplacement et de créer l'article 24 bis relatif à la contrepartie obligatoire en repos.

« Article 24

Repos compensateur de remplacement

Au lieu du paiement des heures supplémentaires et des majorations prévu à l'article 23 et par accord entre l'employeur et le salarié, les heures

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

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

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

« Article 24 bis

#### Contrepartie obligatoire en repos

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

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

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

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

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

## Avenant n° 22 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois

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 de modifier le texte de l'annexe I relative à la classification des emplois, en ajoutant le paragraphe suivant :

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

## Avenant n° 23 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 de modifier une partie du texte de l'annexe II.

### 1. Rémunération des salariés non cadres et cadres intégrés

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

« Rémunération du travail effectif : valeur du point

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

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

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

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

Coefficient de référence : 100 :

- échelon 1 (élève non cadre) : 120 ;

- échelon 2 (cadre débutant) : 150 ;

- échelon 3 (cadre confirmé A) : 180 ;

- échelon 4 (cadre confirmé B) : 210 ;

- échelon 5 (cadre spécialisé) : 240. »

### 3. Avantages en nature

Supprimer le texte et remplacer par :

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

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

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

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

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

## Avenant n° 24 du 25 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de l'emploi

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 à une partie du texte de l'annexe III concernant la commission paritaire de l'emploi.

« Article 2

Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé

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

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

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

« Article 6

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

Pour les représentants salariés, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avvertir 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° 25 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FGA CFDT ; 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 la convention collective afin de l'actualiser pour sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et pour sa bonne compréhension.

« Article 4

Dénonciation

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

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

Article 6

Validité des accords

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

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

Article 7

Exercice du droit syndical

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

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

Article 8

Absence pour l'exercice d'une activité syndicale

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

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

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

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

Article 11

Comités d'entreprise

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

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

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

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

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

#### Article 12

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

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

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

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

#### Article 13

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 14

##### Egalité professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 15

##### Travailleurs handicapés

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

#### Article 17

##### Contrat à durée déterminée



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

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

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

## Article 18

### Période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 19

### Obligations générales

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

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

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

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

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

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

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

## Article 20

### Durée et amplitude du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 23

### Travail à temps plein : heures supplémentaires

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

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

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

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

#### Article 27

##### Modulation

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

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

##### Recours au travail à temps plein modulé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### Recours au travail à temps partiel modulé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 33

##### Congés payés

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

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

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

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

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

#### Article 35

##### Absence pendant les congés

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

#### Article 36

##### Travail effectif et congés payés

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

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

#### Article 41

##### Congés pour événements familiaux

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

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

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

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

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

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

#### Article 43

##### Congé pour proche ou enfant malade

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

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

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

#### Article 43 bis

##### Congé de présence parentale

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

#### Article 44

##### Congés de maternité et d'adoption

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

conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

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

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

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

#### Article 47

##### Grossesse et licenciement

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

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

#### Article 48

##### Grossesse et démission

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

#### Article 50

##### Maladie et accident du travail

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

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

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

#### Article 54

##### Avantages en nature

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

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

#### Article 55

##### Définitions

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

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

- les cadres dirigeants : ces salariés ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail ;

- les cadres intégrés : ces salariés suivent l'horaire collectif au sein de l'entreprise à laquelle ils sont intégrés, ils relèvent de l'ensemble du droit commun de la durée du travail qui peut être prédéterminée ;

- les cadres autonomes : ces salariés ne relèvent pas de l'horaire collectif de travail, ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés, fixes.

#### Article 57

##### Rémunération

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

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

##### Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles

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

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

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

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

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

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

##### Forfait annuel en heures

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

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

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

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

##### Forfait annuel en jours

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

Il pourra être convenu pour l'emploi d'un vétérinaire salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète d'un forfait annuel inférieur à 216 jours.

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

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

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

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

#### Article 58

##### Contrôle

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

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

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

#### Article 59

##### Délai, congés ou préavis

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

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

## Avenant n° 26 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 63 relatif au départ à la retraite par le texte suivant :

« Article 63

##### Départ à la retraite

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

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

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

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

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

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

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

## Avenant n° 27 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

il a été convenu de remplacer le texte de l'article 64 relatif à la mise à la retraite par le texte suivant :

« Article 64

## Mise à la retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Avenant n° 28 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FGA CFTD ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été convenu de remplacer le texte actuel de l'article 29 relatif au travail de nuit par le texte suivant :

« Article 29

Travail de nuit

Définition

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

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

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

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

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

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

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

Durée du travail de nuit

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

Lorsque le temps de travail de nuit atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui sera considéré comme temps de travail effectif.

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés des locaux et mobiliers nécessaires permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisant.

En application de l'article L. 3122-35 du code du travail et par dérogation conventionnelle, la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est portée à 44 heures au maximum, compte tenu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs de santé animale et de sécurité sanitaire. Cette dérogation s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale légale soient accordées aux salariés concernés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

Repos compensateur

Les travailleurs de nuit au sens du présent article bénéficient obligatoirement, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, de contreparties sous forme de repos compensateur. Au cours d'une année civile, les travailleurs de nuit bénéficient d'une nuit de repos compensateur, par tranche de 270 heures de travail effectif accomplies entre 22 heures et 7 heures, au prorata et dans la limite de 6 nuits de repos. Ce repos ne peut pas être compensé par une indemnité sauf résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Indemnisation du travail de nuit

Les salariés affectés à un poste de travail de nuit percevront, dès la prise de leur service et pendant toute sa durée une indemnité de 20 % du salaire horaire correspondant à leur coefficient et qui fera l'objet d'une ligne particulière sur le bulletin de salaire.

Conditions de travail

En application de l'article L. 3122-40 du code du travail, l'affectation à un poste de travail de nuit doit tenir compte des responsabilités familiales et sociales du salarié : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante ou difficultés des moyens de transport. Pour cela, l'employeur s'assurera que, lors de

son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Ce salarié peut alors refuser cette affectation à un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il peut également demander à changer pour un poste de jour.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit ou le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour donner une réponse motivée au salarié.

En application de l'article L. 3122-42 du code du travail, tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit et aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit bénéficieront au même titre que les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Pour des raisons pratiques d'organisation, ces formations pourront être assurées en dehors des heures de travail de l'intéressé, si elles ne coïncident pas avec les horaires de formation. Dans ce cas, le salarié n'assurera pas ses horaires de nuit.

#### Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quelque soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978. »

## Avenant n° 30 du 19 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord sont convenues de remplacer le texte actuel de l'article 26 relatif au compte épargne-temps par le texte suivant :

« Article 26

#### Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est reconnu par les parties signataires du présent accord comme un outil de l'aménagement du temps de travail ou de la réduction du temps de travail effectif (RTT) et de la gestion prévisionnelle des emplois. Elles conviennent de mettre en place un mécanisme adapté à la volonté des salariés et conforme aux exigences légales et réglementaires, notamment aux articles des articles L. 3151-1 et suivants, L. 3152-1 et suivants, L. 3153-1 et suivants, et L. 3154-1 et suivants du code du travail, D. 3154-1 et D. 3154-2 et suivants du code du travail.

Les contraintes liées à l'organisation du travail et/ ou les choix personnels des salariés pourront les conduire à alimenter un compte épargne-temps (CET). Cette alimentation est laissée à l'entière discrétion des salariés. Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. L'alimentation et l'utilisation des droits doivent être conformes aux dispositions du présent accord. »

Les parties à l'accord sont convenues des dispositions suivantes :

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les cadres autonomes et intégrés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et relevant de la convention collective nationale n° 3332 des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006.

#### Bénéficiaires du CET

Article 2

En vigueur étendu

Tous les salariés visés par le champ d'application du présent accord sont concernés et peuvent ouvrir un CET, sous réserve qu'ils aient acquis des droits transférables sur CET.

#### Délais et volumes de prise d'un congé épargne

Article 3

En vigueur étendu

Aucun délai maximum n'est fixé pour la prise d'un congé épargné.

Le plafond de dépôt sur le CET individuel est celui prévu par la loi.

Le congé pris dans le cadre d'un CET se compte en journées pleines et doit représenter un minimum de 1 journée continue, pris à des dates convenues d'un commun accord entre l'entreprise et l'intéressé.

Convertis en unités monétaires, les droits inscrits au CET ne peuvent excéder le plafond prévu par la loi et les décrets, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage. Les droits inscrits au compte individuel d'un salarié et qui viendraient à dépasser ce plafond feront l'objet d'un versement immédiat, sauf si l'entreprise a souscrit au contrat d'assurance défini à l'article 10.

#### Adhésion au CET, gestion et suivi

## Article 4

En vigueur étendu

Tous les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite (simple lettre, courriel, ...) d'ouverture de compte auprès du chef d'entreprise mentionnant précisément quels sont les droits qu'ils entendent affecter au CET.

Le choix des éléments affectés au CET est fixé par le salarié pour la période écoulée.

Il est tenu un « compte individuel d'épargne-temps », dont un relevé est communiqué au salarié une fois par an.

Le CET est géré en temps, à savoir en jours, et valorisé ainsi que prévu à l'article 7 ci-dessous. En cas d'alimentation en heures, celles-ci sont converties en équivalent jours sur la base d'une journée de 7 heures. La fraction de jours obtenue est retenue dans la limite de 4 chiffres après la virgule et arrondie au 10 millième le plus proche.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire et élément d'épargne salariale) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon la formule suivante :

Pour les cadres autonomes au forfait annuel en jours :

Nombre de jours = Somme en euros (brut) / Salaire journalier lors de l'alimentation (brut)

Pour les cadres intégrés :

Nombre de jours = Somme en euros (brut) / (7 x salaire horaire lors de l'alimentation [brut])

La gestion du compte pourra être externalisée comme précisé à l'article 10.

### Alimentation du compte

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 5.1. Congés divers et éléments monétaires

L'alimentation du compte se fait de façon totalement volontaire et chaque salarié peut alimenter son compte avec la totalité ou seulement certains éléments, tels que :

- la 5e semaine de congés payés, si en fin de période de prise il est constaté qu'elle n'a pas été utilisée en raison de l'activité ou de circonstances indépendantes du salarié ;
- les autres congés (pour ancienneté, de fractionnement...);
- les éventuels reliquats de congés payés, d'un commun accord, dans le cas où le salarié n'aurait pu les prendre sur la période légale de prise de congés, pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, accident du travail, maternité...);
- les heures de repos compensateur ;
- les journées dépassant le forfait jours et les journées de RTT non prises ;
- les heures excédentaires des forfaits en heures ;
- les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail dans la branche ;
- toute autre prime ou abondement éventuel ou gratification à l'exception des éléments contractuels (prime équivalent à un 13e mois de salaire...).

##### 5.2. Plafond

Convertis en unités monétaires, les droits inscrits au CET ne peuvent excéder le plafond prévu par la loi et les décrets, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage. Les droits inscrits au compte individuel d'un salarié et qui viendraient à dépasser ce plafond feront l'objet d'un versement immédiat, sauf si l'entreprise a souscrit au contrat d'assurance défini à l'article 10.

### Période(s) d'alimentation

#### Article 6

En vigueur étendu

L'alimentation du compte peut se faire à tout moment sur l'année. Dans le cadre d'une solution de gestion administrative du CET proposée par un gestionnaire extérieur, permettant la gestion individualisée du CET des salariés, la consultation et l'enregistrement de tous les mouvements sont possible par l'employeur à tout moment (sur internet). La consultation est également possible pour le salarié.

### Valorisation des droits inscrits au CET

#### Article 7

En vigueur étendu

##### 7.1. Valorisation des droits

La valorisation des droits inscrits au compte du salarié est effectuée sur la base du salaire lors de l'utilisation du CET par le salarié.

Dans le cadre de la gestion et du suivi du CET, une valorisation de l'ensemble des comptes sera effectuée au moins une fois par an.

L'unité de référence est le nombre de jours ouvrés.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon les formules définies article 4.

##### 7.2. Majoration en cas d'alimentation par congés payés, repos compensateurs et assimilés

Les congés payés et tout autre repos assimilés sont majorés de 10 %, au moment de leur mise en CET afin de tenir compte du fait que leur prise effective, en tant que congés payés ou en tant que repos compensateur, aurait donné lieu à acquisition de CP sur la même période.

### Modalités d'utilisation du CET

#### Article 8

En vigueur étendu

Le principe général veut que les modalités d'utilisation du CET sont décidées par le bénéficiaire du compte.

Le CET peut-être utilisé pour :

- indemniser les congés sans solde tels que définis par le code du travail, la convention collective et/ou les accords d'entreprise applicables, et notamment :
  - dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 (congé parental d'éducation), L. 1225-61 (congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge), L. 3142-78 (congé pour création ou reprise d'entreprise), L. 3142-91 (congé sabbatique), L. 3142-32 (congé de solidarité internationale) du code du travail ;
- un congé pour convenance personnelle ;
- indemniser une période de formation en dehors du temps de travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2, L. 6321-3 et L. 6321-6 du code du travail ;
- compenser un passage à temps partiel selon l'une des modalités définies aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ;
- permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail en fin de carrière, par cessation progressive ou totale d'activité ;



- verser la rémunération correspondant au temps épargné, sur demande du salarié, aux dates de liquidation possibles prévues à l'article 9, étant précisé que les droits versés sur le CET au titre du congé annuel prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail (congés payés) ne peuvent faire l'objet de cette forme de rémunération, que pour ceux de ces droits qui correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 3141-3 dudit code (30 jours ouvrables au maximum par an) ;

- racheter des cotisations d'assurance vieillesse en application de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat de 12 trimestres d'assurance vieillesse de base au maximum) ;

- alimenter éventuellement l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 3332-1 (PEE), L. 3333-2 (PEI) et L. 3334-2 (PERCO et PERCOI) du code du travail, ou un dispositif de retraite supplémentaire qui revêt un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (PÈRE, article 83...), sachant que le cas échéant le versement bénéficie des exonérations éventuelles prévues par la loi.

### Liquidation du CET et modalités de liquidation

#### Article 9

En vigueur étendu

##### 9.1. Congés

Les périodes de congés prises dans le cadre du compte épargne-temps ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à congés et autres droits assis sur les périodes de travail effectifs et assimilées. Au regard de l'ensemble de ces droits, le contrat de travail est considéré comme suspendu.

Les sommes versées par liquidation monétaire totale ou partielle du compte épargne-temps, sans prise de congés, ne sont pas prises en compte dans l'assiette de calcul des droits et indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

##### 9.2. Demande de liquidation en temps

Sous réserve d'un délai de prévenance de :

- 3 mois pour un congé inférieur ou égal à 1 mois ;

- 5 mois pour un congé supérieur à une durée de 1 mois.

La prise de congés par liquidation totale ou partielle du CET s'opère aux dates convenues entre les parties. Pendant cette période d'absence rémunérée via le CET, le contrat de travail du salarié est suspendu.

##### 9.3. Demande de liquidation monétaire

La période de liquidation monétaire partielle ou totale s'étend sur l'ensemble de l'année. Dans ce cas là, le versement des sommes correspondantes est effectué au plus tard le mois suivant celui de la demande.

La 5e semaine de congés payés et les reliquats de congés des 4 premières semaines de congés payés ne peuvent donner lieu à cette forme de liquidation.

##### 9.4. Nature des indemnités

Les indemnités versées en contrepartie des droits inscrits au CET sont soumises aux mêmes charges qu'un salaire pour travail effectif, et donnent lieu à établissement d'un bulletin de paie. Le montant versé est soumis aux mêmes charges, contributions et cotisations sociales que le salaire, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu du salarié le cas échéant.

### Gestion du compte

#### Article 10

En vigueur étendu

La gestion du compte pourra être externalisée par l'entreprise. Dans le cas de l'externalisation, les partenaires sociaux décident de confier la gestion de ces CET à AG2R La Mondiale.

L'entreprise pourra également souscrire un contrat de garantie de dépassement de l'AGS auprès d'AG2R La Mondiale.

### Clôture du compte et transférabilité

#### Article 11

En vigueur étendu

A l'initiative du salarié concerné, en cas de rupture du contrat de travail, le CET peut être transféré à son nouvel employeur, à condition que ce dernier soit dans la même branche professionnelle, et qu'il ait déjà mis en place un CET dans son entreprise. Ce transfert est subordonné à une convention de transfert tripartite entre le salarié, un représentant de l'entreprise d'origine et un représentant de l'entreprise d'accueil.

A défaut, la rupture du contrat de travail entraîne automatiquement la clôture du CET et la liquidation des droits acquis.

L'indemnité correspondante à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis, est versée au salarié en une seule fois, avec le solde de tout compte.

En cas de décès du salarié, la monétarisation de l'ensemble des éléments épargnés ayant alimenté le compte est automatique, les droits sont versés à la succession.

### Dispositions plus favorables

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue aux accords précédemment en place dans l'entreprise, sauf dispositions spécifiques plus avantageuses pour les salariés.

### Dépôt de l'accord, durée et entrée en vigueur

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation sera sans effet sur les comptes déjà alimentés.

## Avenant n° 31 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

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 2

##### Garantie arrêt de travail

#### Article 2.1

##### Incapacité temporaire de travail

Il est versé aux vétérinaires salariés, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous.

Cette indemnisation débutera à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, y compris en cas d'accident de trajet, et à compter du 1<sup>er</sup> jour en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière) sous déduction des prestations brutes servies par le régime de base sécurité sociale.

Au-delà de 1 an d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, les salariés seront indemnisés sur la base des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de janvier 1978) modifiées en dernier lieu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières de la sécurité sociale sans pouvoir dépasser le 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail et cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ou décès du salarié.

### Article 3

#### Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant à compter de la prise d'effet du régime.

#### Capital décès

En cas de décès d'un vétérinaire salarié avant son départ à la retraite, il est versé au (x) bénéficiaire (s) un capital fixé à 300 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, quelle que soit la situation de famille.

#### Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, non remarié ou n'ayant pas contracté de nouveau Pacs, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à leur charge qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

#### Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie peut demander à bénéficier d'un capital équivalant au capital décès par anticipation. Ce versement met fin à la garantie capital décès. »

### « Article 5

#### Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du vétérinaire salarié, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 500 €.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 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 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.

### Article 6

#### Garantie rente temporaire de conjoint

En cas de décès du vétérinaire salarié, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé, au profit du conjoint survivant, époux ou épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif, concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 €.

Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du bénéficiaire.

En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence.

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire.  
Cette rente sera versée trimestriellement à terme d'avance. »

#### 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° 32 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

les parties signataires réunies en commission paritaire le 3 avril 2012 ont convenu de modifier le texte de l'article 22 relatif aux heures complémentaires.

#### Article 22

Travail à temps partiel : heures complémentaires

Le dernier alinéa est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10 % dès la première heure. Au-delà du 1/10 de la durée initialement fixée au contrat, elles sont majorées non plus de 10 %, mais de 25 %. »

### Avenant n° 34 du 4 avril 2013 modifiant l'article 58 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; FSPSS FO.

En vigueur étendu

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 4 avril 2013 ont convenu de modifier le texte de l'article 58.

« Article 58

Contrôle

Les deux premiers alinéas sont supprimés et remplacés par le texte suivant :

« L'organisation du travail des salariés rémunérés en forfait jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'employeur qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par principe par l'employeur ou à titre exceptionnel par le salarié, en accord avec l'employeur.

L'employeur et le salarié signeront chaque mois ce document, qui sera conservé dans l'entreprise et dont un exemplaire signé sera remis au salarié. Il sera tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

L'entreprise fournira aux salariés le modèle du document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié ou de l'employeur et portera sur les conditions visées ci-dessus. »

### Adhésion par lettre du 26 novembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention

En vigueur non étendu

Bagnolet, le 26 novembre 2013

UNSA FESSAD

Monsieur le secrétaire général,

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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (étendue par arrêté du 31 mai 2006) 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 secrétaire général, 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 FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés inclus dans le champ de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés.

### 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 lorsque cette durée est inférieure.

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans son contrat de travail ou dans tout avenant ultérieur.

Le salarié à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le personnel à temps complet.

Le salarié à temps partiel bénéficie en outre des mêmes droits que les salariés à temps complet pour la détermination de ses droits à l'ancienneté (les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité) et dispose d'une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

### Heures complémentaires

Article 3

En vigueur étendu

Pour répondre aux sujétions du cabinet ou de la clinique vétérinaires, et notamment répondre à la continuité du service, les personnels employés à temps partiel peuvent être appelés à exécuter des heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut dépasser un tiers de la durée convenue au contrat. La durée totale des heures effectuées ne peut atteindre la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans leur contrat. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10 % dès la première heure. Au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat, elles sont majorées non plus de 10 %, mais de 25 %.

### 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 11 heures pour chaque contrat de travail.

Pour tenir compte de la diversité des structures et de leurs modalités d'organisation, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des personnels des cabinets et cliniques vétérinaires à temps partiel se fait en demi-journées ou journées.

### 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 à temps partiel, la période journalière continue est fixée à 3 heures et demie de travail effectif au minimum pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle-vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

### 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 accusé de réception. Le salarié devra préciser le nombre d'heures de travail souhaité et leur répartition dans la semaine. L'employeur pourra refuser le changement. Le refus devra être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La demande du salarié doit être adressée 4 mois au moins avant la date souhaitée pour la mise en place d'un nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Tout salarié travaillant à temps partiel bénéficie du droit de priorité en cas de vacance d'un emploi à temps complet. Avant tout recrutement extérieur, l'employeur doit obligatoirement proposer l'emploi vacant au salarié concerné.

Tout employeur peut demander à un salarié travaillant à temps complet de travailler à temps partiel ou inversement. Le refus du salarié ne constitue pas une faute. Toutefois, l'employeur peut, sous réserve que les conditions légales soient réunies, engager une procédure de licenciement pour motif économique.

La modification de la durée du travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

### **Recours au travail à temps partiel modulé**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le temps de travail de l'ensemble des salariés à temps partiel peut être modulé sur tout ou partie de l'année dans les conditions suivantes :

Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération et la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail de référence.

La durée du travail des salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Le temps de travail peut être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. Un récapitulatif mensuel est annexé au bulletin de paie.

La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine est de 7 heures, et sur le mois de 31 heures et demie.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien est de 3 heures et demie.

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;
- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures, dans les conditions prévues à l'article 20 de la convention collective.

La durée du travail peut varier entre les limites minimale et maximale suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder un tiers de cette durée ;
- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle, définissant les périodes de haute et de basse activité. Les salariés en sont informés individuellement par écrit 15 jours avant son application.

Les salariés doivent être informés au moins 3 jours calendaires à l'avance des changements apportés à leurs horaires de travail, par écrit ou verbalement.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé est calculée sur la base de l'horaire contractuel. En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire à la date de la rupture du contrat de travail.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

### **Cumul d'emplois**

#### **Article 9**

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 10**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la signature des présentes.

### **Révision**

#### **Article 11**

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 12**

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° 36 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le SNVEL,

Signataires	
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; L'UNSA FESSAD ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC,

**Champ d'application**

Article 1er  
En vigueur étendu

L'alinéa suivant est supprimé :

« Les activités concernées ressortissent du code APE 8414 et du code NAF 852Z. »

**Avenant n° 39 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle**

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	FSPSS FO ; CSFV CFTC ; UNSA FESSAD ; FNAA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Aux dispositions du titre VIII 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'Actalians.
2. Concernant le CPF, la CPNE sélectionne les certifications inscrites au RNCP et à l'inventaire des compétences transversales établi par la CNPC, ainsi que les certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par la convention collective de la branche, puis les inscrit sur la liste des actions éligibles au CPF.

Article 68

Versement des contributions

Les entreprises vétérinaires versent la totalité de 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 Actalians, dont le siège social est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01.

Ces contributions et les modalités de prélèvement par l'OPCA des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont fixées comme suit :

Contributions unique et conventionnelle

Entreprises de moins de 10 salariés :

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA une contribution égale à 1 % de la masse salariale brute de l'ensemble des personnels salariés.

Elles consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 du code du travail un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Une contribution conventionnelle, égale à 0,45 % de la masse salariale brute des personnels, est collectée et consacrée au plan de formation.

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés :

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCA une contribution légale de 1 % et une contribution conventionnelle 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 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 consacrée au plan de formation.

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 69

Développement de l'apprentissage et financement des CFA en santé animale

Développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale

1. La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche souhaite encourager le développement des formations professionnelles en direction des jeunes se préparant aux métiers et aux qualifications du secteur. De même, elle souhaite encourager le tutorat, qu'elle considère comme une fonction importante au sein des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires, pour organiser l'accueil, l'encadrement et accompagner la formation professionnelle d'un jeune ou d'un salarié dans l'entreprise ;
2. Dans ce cadre, les organisations membres de la CPNE conviennent de la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale dans les entreprises de la branche susvisée ;
3. Elles décident de structurer l'ensemble des points de ce plan autour des missions suivantes :
  - soutien financier aux centres de formation par l'apprentissage (CFA) santé animale ;
  - promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;
  - animation dans les régions du réseau des CFA ;
  - 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 70

Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)

Les organisations membres de la CPNEFP vétérinaire rappellent aux entreprises de la branche professionnelle des vétérinaires d'exercice libéral que la profession dispose d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA), qui est le SNVEL.

A ce titre, elles invitent 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 71

##### Compte personnel de formation

##### Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux apprentis et aux salariés d'au moins 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.

##### 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 coûts salariaux et des frais annexes de transport, de repas et d'hébergement, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'OPCA (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 vétérinaires praticiens salariés ou un titre enregistré au RNCP.

##### Articulation du compte personnel de formation avec le congé individuel de formation

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation, selon les modalités établies au 4° de l'article L. 6332-21 du code du travail.

##### 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.

#### Article 72

##### Entretien professionnel

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. »

L'article 76 relatif au dépôt devient l'article 73 et l'article 77 relatif à la demande d'extension devient l'article 74.



<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 vétérinaires praticiens salariés.

La volonté des partenaires sociaux est d'inscrire cette couverture « frais de santé » dans le cadre de la réglementation afférente aux contrats responsables et solidaires ainsi qu'à l'obligation de généralisation de la complémentaire santé.

Le présent accord vise à permettre aux employeurs de la branche d'avoir la capacité de choisir, s'ils le souhaitent, l'organisme recommandé par les partenaires sociaux de la branche au terme d'une procédure de mise en concurrence.

Les parties signataires conviennent que, en fonction de la montée en charge du régime et des restitutions faites par l'organisme recommandé, un point d'étape sera effectué tous les 6 mois pendant les 2 premières années afin de piloter ce nouveau dispositif au mieux des intérêts des salariés et des employeurs.

### **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 des vétérinaires praticiens salariés.

### **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 et 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 n° 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 non étendu

La cotisation est fixée à :

- 35,92 € par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 19,64 € par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle.

Dans le cadre de cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations prennent notamment la forme de financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que les organismes assureurs, recommandés ou non, devaient mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité. La thématique de la gestion des conflits entre les clients et les salariés des cabinets vétérinaires a été choisie au titre de l'année 2019, afin d'accompagner les salariés à maîtriser certaines situations d'incivilités rencontrées. Les actions de prévention prendront la forme d'une campagne de sensibilisation et de communication à destination à la fois des salariés et de la clientèle des cabinets et cliniques, ainsi que de l'accès à une plate-forme d'accompagnement par téléphone, 24 h/24 et 7 J/7 en cas d'agression.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies en annexe 1.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable.

À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation 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 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé.

### **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 vétérinaires praticiens salariés, 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 à ses frais des garanties additionnelles venant compléter le niveau de prestations du présent accord et la prise en charge de son conjoint et/ou de ses ayants droit.

### **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 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 tels qu'interprétés 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

En vigueur non étendu

### Régime de base obligatoire

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale (SS) (sauf pour les forfaits en € ou en PMSS qui viennent en complément de la SS).

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0002/boc\\_20200002\\_0000\\_0015.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0002/boc_20200002_0000_0015.pdf)

## Avenant n° 40 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 régime de prévoyance s'applique à l'ensemble des vétérinaires salariés relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective, et ce quelle que soit leur ancienneté.

Les activités concernées ressortissent du code NAF 75. 00Z.

Sont également concernés par le régime de prévoyance les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires sanctionnant la formation reçue au cours du 2e cycle d'études vétérinaires et qui sont autorisés à exercer en qualité d'assistant au cours de leur dernière année d'études jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'études.

###### 1.2. Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisation cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

###### 1.3. Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10 de la présente annexe.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. »

#### « Article 2

##### Garantie arrêt de travail

###### Article 2.1. (1)

###### Incapacité temporaire de travail

Il est versé aux vétérinaires salariés, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous.

Cette indemnisation débutera à compter du 4e jour d'arrêt de travail continu, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, y compris en cas d'accident de trajet, et à compter du 1er jour en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 90 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière).

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, des autres ressources que le salarié perçoit (notamment salaire à temps partiel, allocation Pôle emploi).

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières de la sécurité sociale sans pouvoir dépasser le 1 095e jour d'arrêt de travail et cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ou décès du salarié. »

#### « Article 2.2.

## Maternité

Pendant la totalité de la durée légale du congé de maternité prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail, il est versé aux vétérinaires salariées, sous réserve qu'elles bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière).

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, des autres ressources que la salariée perçoit (notamment salaire à temps partiel, allocation Pôle emploi). »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 28 avril 2017 - 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.

### 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.*

(1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue 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.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

## Avenant n° 41 du 10 novembre 2015 relatif à l'article 30 « Astreinte »

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	L'UNSA, La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FSPSS FO,

En vigueur non étendu

Article 30

Astreinte

L'alinéa suivant est supprimé :

« Il en est de même de l'astreinte effectuée par le salarié dans le logement de fonction mis à sa disposition et annexé à la clinique ou au centre hospitalier vétérinaires. Le choix d'effectuer la période d'astreinte dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur relève du seul salarié. »

## Avenant n° 41 bis du 2 février 2016 modifiant l'article 30 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FNAA CFE-CGC ; L'UNSA,

En vigueur étendu

Article 30

Astreinte

L'alinéa suivant est supprimé :

« Il en est de même de l'astreinte effectuée par le salarié dans le logement de fonction mis à sa disposition et annexé à la clinique ou au centre hospitalier vétérinaire. Le choix d'effectuer la période d'astreinte dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur relève du seul salarié. »

## Avenant n° 44 du 15 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels (classifications)

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL
Organisations de salariés	CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FSPSS FO FESSAD UNSA

Article 1er

En vigueur étendu

Au sein de l'annexe 2 relative aux salaires minima conventionnels, le dernier alinéa du premier paragraphe dédié à la rémunération du travail effectif des salariés non cadres et cadres intégrés, rédigé de la manière suivante :

« Échelon 1 (élève non cadre) : 120 » ;

Est remplacé par la mention qui suit :

« Échelon 1 (élève non cadre) : 130 ».

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés idcc 2564, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles prévues par ladite convention collective.

#### 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° 46 du 28 juin 2018 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNAF CFE-CGC ; FGA CFDT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la loi travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations d'employeurs et de salariés décident la création de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission reprend et élargit les missions confiées à la commission mixte paritaire prévue par la convention collective nationale.

En conséquence, la convention collective nationale est modifiée pour intégrer la CPPNI, ces modifications sont détaillées aux articles 1er et 2, ci-après.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le titre VII intitulé « règlement des conflits » ainsi que les articles 66 et 67 qu'il contient sont supprimés.

Les termes « CNP » ou « commission nationale paritaire » présents dans l'ensemble de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés sont remplacés par les termes « CPPNI » et « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Au cinquième alinéa de l'article 14 de la convention collective, les mots : « une commission de conciliation définie à l'article 67 » sont supprimés et remplacés par : « la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 12.6 de la convention collective ».

Le quatrième alinéa de l'article 8 de la convention collective relatif à l'absence pour l'exercice d'une activité syndicale est supprimé et remplacé par les mentions suivantes :

« Modalités de prise en charge de la participation de délégués des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche aux réunions paritaires de la CPPNI.

Les frais de déplacement dûment justifiés d'un représentant par organisation seront pris en charge par les organisations d'employeurs signataires sur la base des tarifs SNCF première classe.

Les frais d'avion sont également pris en charge dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe. En voiture également dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe.

Le remboursement est effectué sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 CV pour un kilométrage de 5 000 kilomètres par an et du justificatif de l'itinéraire du trajet Mappy.

Les absences prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur lesdits congés. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Dans le titre II dédié au « Droit syndical et liberté d'opinion », sont créés les articles 12.1 à 12.8 rédigés comme suit :

##### « Article 12.1

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après appelée CPPNI.

##### Article 12.2

###### Rôle

La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qui comprend en particulier un bilan des accords d'entreprise conclus dans l'année.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction ou sur l'interprétation de cette convention et des accords signés dans la branche.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

##### Article 12.3

###### Composition

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Chaque organisation de salariés représentative dans la branche membre de la CPPNI est représentée par deux membres appartenant à la même organisation.

#### Article 12.4 Fonctionnement

La présidence et le secrétariat sont assurés par le collègue employeur.

Le secrétariat assurera l'envoi des convocations, la diffusion des délibérations de la CPPNI. Il sera chargé de la préparation et du suivi des conventions et accords collectifs et de l'animation de l'observatoire conformément à l'article 12.8.

Les décisions de la CPPNI sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre le collègue employeur et le collègue salarié.

En dehors de la négociation d'accord, de l'interprétation et de la conciliation, 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 ; 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 CPPNI au cours de laquelle la décision est prise par vote individuel des représentants.

Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la CPPNI.

#### Article 12.5 Interprétation

Le rôle de la CPPNI est également de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et avenants aux salariés et aux employeurs qui en font la demande.

La commission d'interprétation ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. La demande formulée par écrit est adressée au secrétariat de la branche qui la diffuse. Elle se réunit au cours d'une prochaine CPPNI.

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. En cas de désaccord, un procès-verbal de désaccord précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé.

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par la voie d'un avenant qui fera l'objet d'une négociation.

Les avis de la commission d'interprétation sont à la disposition des employeurs et des salariés au secrétariat de la CPPNI.

#### Article 12.6 Conciliation

La conciliation consiste à chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement avec leur éventuel conseil ou témoin dont elle aura accepté l'audition.

Une organisation représentative dans la branche saisie d'un conflit devra informer le secrétariat de la CPPNI qui convoquera les parties concernées lors de la CPPNI qui suit la demande formulée par écrit, après avoir vérifié que la demande est conjointe.

L'organisation syndicale de salariés représentative qui porte la demande de conciliation ne pourra pas participer à la commission de conciliation. Pour les organisations d'employeurs les membres participant à la commission ne devront pas avoir de lien direct avec une quelconque des parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ et il est signé des membres de la commission ainsi que des parties. En cas de désaccord, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé et signé par les membres de la commission. Une copie du procès-verbal est remise aux parties.

#### Article 12.7 Négociateurs de branche

Conformément à l'article 7, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1er et désignés par les organisations représentatives dans la branche pour participer aux réunions de la CPPNI. Leur rémunération, ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à celle-ci, sont prises en charge par un fonds paritaire.

#### Article 12.8

##### Suivi des conventions et accords collectifs d'entreprises

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre elle est destinataire des accords collectifs d'entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse mail suivante : social@snvel.fr.

Elle établit un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, émanant à la fois des représentants des organisations d'employeurs et de salariés signataires des accords concernés par ce bilan. »

#### Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 3

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10.1. En effet, le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, ainsi que par l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord à l'issue du cycle au cours duquel l'accord est conclu. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires et adhérentes afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 et de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur après l'accomplissement des formalités de dépôt auprès de l'administration centrale du ministère chargé du travail et du greffe 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

### Signataires

Organisations patronales

SNVEL,



Signataires	
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	
Organisations patronales	SNVEL,

Signataires	
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° 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 AGRICULTURE,

**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 survenait 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.

### 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° 5 du 17 avril 2007 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 fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; La fédération agroalimentaire CGT ; Le SNCEA CFE-CGC,

#### Valeur du point à compter du 1er juillet 2007

#### Salaires

En vigueur étendu

réunis en commission nationale paritaire le 13 mars 2007 dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, il a été convenu de fixer la valeur minimale du point à 12,88 Euros sur la base de 151,67 heures à compter du 1er juillet 2007.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, au choix du salarié. Les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 220 heures.

Fait à Paris, le 17 avril 2007.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.  
(Arrêté du 19 février 2008, art. 1er)

## Avenant n° 6 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire CFDT ; La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Réunies en commission nationale paritaire le 25 mars 2008, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les organisations ci-dessus sont convenues de fixer la valeur minimale du point à 13,15 sur la base de 151,67 heures à compter du 1er juillet 2008.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 220 heures.

## Avenant n° 11 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point

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 CFDT.

En vigueur étendu

Réunies en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les organisations ci-dessus sont convenues de fixer la valeur minimale du point à 13,35 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2009.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures. (2)

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-25 du code du travail.  
(Arrêté du 21 avril 2009, art. 1er)

## Avenant n° 12 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009

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, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,46 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er juillet 2009.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

## Avenant n° 16 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL.
Organisations de salariés	SNCEA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 26 novembre 2009, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,50 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2010.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

## Avenant n° 18 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011

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 2010, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,75 sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2011.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

## Avenant n° 29 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011

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 6 octobre 2011, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2012.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

### Avenant n° 33 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.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

### Avenant n° 35 du 26 novembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFTD ; La FSPSS FO,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 26 novembre 2013, 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° 38 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SNVEL,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FGA CFTD ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC,

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° 42 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 CFTD ; 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° 42 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 CFTD ; La FNAA CFE-CGC ; L'UNSA,

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 2 février 2016, 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° 43 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° 45 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018

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° 47 du 10 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 48 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020

Signataires	
Organisations patronales	SNVEL,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; 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](#)

**Textes parus au JORF**





## **Arrêté du 3 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

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 praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 16 du 26 novembre 2009, relatif à la valeur du point, 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 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 4 juin 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2010-06-17

### 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 14 du 26 novembre 2009, relatif au forfait annuel en jours, à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte 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 17 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 18 du 25 octobre 2010, relatif à la valeur du point, 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.

### 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.

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 vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2011-04-01

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 20 du 25 octobre 2010, relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, à 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 la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'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 9 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2011-06-17

#### 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 15 du 26 novembre 2009, relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

L'article 2.1 est étendu à l'exclusion des mots : « dès lors que celles-ci sont plus favorables », les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle, s'agissant de l'incapacité de travail, ne pouvant être moins favorables que les dispositions de la loi de mensualisation modifiée.

#### 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.

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 19 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2011-12-23

#### 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 praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 29 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 la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'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 19 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2012-03-24

#### 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant du 6 octobre 2011, relatif au travail de nuit, 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 la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'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**

Paru au JORF du 2012-04-11

#### 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 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 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 30 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2012-11-07

## 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 25 octobre 2010 relatif à la mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires de la convention collective susvisée.

L'article 4 est étendu, sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-9, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

L'article 6 est étendu, sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie le niveau de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps travail.

L'article 12 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 19 sont étendus, sous réserve de ce que la mutation n'entraîne pas de modification du contrat de travail du salarié, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 11 janvier 2006, n° 03-456698).

L'article 33 est étendu, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail et à l'exclusion de la référence aux articles L. 3123-25 à L. 3123-28 et L. 3122-6 à L. 3122-8 du code du travail.

L'article 36 est étendu, sous réserve de la prise en compte des absences du salarié assimilées par disposition législative ou réglementaire à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Au paragraphe 4 de l'article 41, les termes : « moins de trente jours » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43.323).

L'article 43 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-6 et suivants et L. 3142-22 et suivants du code du travail.

L'article 47 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 la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'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 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).

#### 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).

### **Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013**

Paru au JORF du 2013-02-22

#### 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 conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-35) relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire et à l'amélioration des garanties de prévoyance santé, 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 sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 (BO n° 2012-39) relatif à la parentalité, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-31) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

#### 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 agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 octobre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'accord du 1er décembre 2004, conclu 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 nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247) :

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2012 auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, conclu 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 des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions du relevé de décision du 10 mai 2012 (BO n° 2012-48) relatif à l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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 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'accord du 10 octobre 2012 (BO n° 2012-45) portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, 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 régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'avenant XXVIII du 5 avril 2012 (BO n° 2012-27) modifiant l'annexe I « ouvriers » de la convention collective régionale de la couture parisienne, 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 des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO n° 2012-36) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, 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 cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 2011 (BO n° 2012-44) relatif au certificat de qualification professionnelle « techniques topographiques et foncières », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-44) relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, 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 de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu 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 nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un compte épargne-temps seniors, 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 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'avenant du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-50) portant renouvellement de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, 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 de l'imprimerie de labour et des industries graphiques (n° 184), les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2012 (BO n° 2012-52) relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2012-52) à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu 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 entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 11 juillet 2012 (BO n° 2012-35) relatif au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, à la dite convention collective ;

- l'avenant n° 46 du 24 octobre 2012 (BO n° 2012-49) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective, à la dite 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 professionnel du 1er juin 2012 (BO n° 2012-49) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans l'inter-secteur des papiers cartons.

#### Article 17

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 du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif au champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 du 13 novembre 2012 (BO n° 2012-49) à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire, 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 unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-18) au protocole d'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-42) au protocole d'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, 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 la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à 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 nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 30 du 19 octobre 2011 (BO n° 2011-49) relatif au compte épargne-temps, à ladite convention collective.

#### 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 des accords et des avenants 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 19 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2013-03-07

#### 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 33 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 la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'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 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2013-07-13

#### 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 praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 17 du 16 juin 2010, relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL, à la convention collective susvisée.

Le point concernant les entreprises de dix à moins de vingt salariés de l'article 1er est exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-47 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2013-11-29

#### 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 34 du 4 avril 2013, relatif au forfait en jours, à la convention collective susvisée.

L'article 58 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2323-29 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 mars 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2014-04-02

#### 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 35 du 26 novembre 2013, relatif à la valeur du point, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2014-11-05

#### 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'accord du 30 juin 2014 relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de la 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° 2014/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2015-03-19

#### 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 praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 38 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 la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'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 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 vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, l'avenant n° 39 du 30 octobre 2014, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Au 1 du deuxième 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 68, 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 68 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-22-4 et R. 6332-22-5 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'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 vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, 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 nationale 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'interprétés 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 la 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**

Paru au JORF du 2016-06-24

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 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 aéraulique, 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 5 janvier 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2017-01-13

#### 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 praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 41 bis du 2 février 2016 modifiant l'article 30 de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant susvisé est étendu sous réserve que la nouvelle définition de l'astreinte prévue par l'article 30 de la convention collective tel que modifié par ledit avenant corresponde à la nouvelle définition légale figurant à l'article L. 3121-9 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 5 janvier 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° 2016/14, disponible 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 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2017-05-10

##### 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 praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 40 du 10 novembre 2015 modifiant l'annexe 4 de l'accord prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2.1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

L'alinéa 1er de l'article 4 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue 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.

##### 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 28 avril 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° 2015/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

#### **Arrêté du 9 mars 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2018-03-15

##### 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 44 du 15 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels, 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 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 9 mars 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

*Nota. - Le texte de l'avenant 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 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2018-12-30

##### 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 praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 45 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel, 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 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 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant 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 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2019-02-22

## 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 praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 46 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 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 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 10 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)**

Paru au JORF du 2019-05-17

## 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 47 du 10 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant 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 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 10 mai 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° 2019/1, 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 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)**

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'appliation.

#### 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).



## **Nouveautés**



## Avenant n° 43

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° 44 salaires minima conventionnels (15 juin 2017)

Date du texte : 2017-06-15

Publié au BOCC N° : 20170051

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 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 du 22 janvier 2019

Date du texte : 2019-01-22

Publié au BOCC N° :

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](#)

## Accord prise exceptionnelle de congés payés COVID (7 avril 2020)

Date du texte : 2020-04-07

Publié au BOCC N° : 20200017

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) (SNVEL )
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (FGA CFDT ) Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes FESSAD-UNSA (FGA CFDT ) Fédération CFTC Agricole (FGA CFDT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles





<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ACP	Autorité de contrôle prudentiel
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
ADA	Actes d'anesthésie.
ADC	Acte de chirurgie
ADE	Actes d'échographie
ADI	Actes d'imagerie médicale
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGS	Assurance garantie des salaires
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ATM	Actes techniques médicaux
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNP	Commission nationale paritaire
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DESV	Diplôme d'études supérieures de vétérinaire
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPC	Formation professionnelle continue
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
HVB	Hépatite virale B
IAD	Invalité absolue et définitive
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MR	Montant remboursé
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PACS	Pacte civil de solidarité
PEE	Plan épargne entreprise
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PERCOI	Plan d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises
PL	Poids lourd
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SNCEA	Confédération général des cadres
SNCF	Société nationale des chemins de fer
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
UNAPL	Union nationale des professions libérales
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Incapacité temporaire de travail (Annexe IV : Accord de prévoyance. Convention collective nationale du 31 janvier 2006)	Article 2.1	22
	Incapacité temporaire de travail (Annexe IV : Accord de prévoyance. Convention collective nationale du 31 janvier 2006)	Article 2.1	22
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 50	12
Arrêt de travail, Maladie	Arrêt de travail (Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire)	Article 8.1	58
	Incapacité temporaire de travail (Annexe IV : Accord de prévoyance. Convention collective nationale du 31 janvier 2006)	Article 2.1	22
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 50	12
	Maladie et remplacement (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 51	13
Astreintes	Annexe II : Salaires minima conventionnels. (Annexe II : Salaires minima conventionnels. Convention collective nationale du 31 janvier 2006)		19
	Astreinte (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 30	9
	Avenant n° 41 bis du 2 février 2016 modifiant l'article 30 de la convention (Avenant n° 41 bis du 2 février 2016 modifiant l'article 30 de la convention)		62
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 1	1
Chômage partiel	Avenant n° 25 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention (Avenant n° 25 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention)		39
	Incapacité temporaire de travail (Annexe IV : Accord de prévoyance. Convention collective nationale du 31 janvier 2006)	Article 2.1	21
	Modulation (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 27	7
Clause de non-concurrence	Clause de non-concurrence (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 65	15
Congés annuels	Le droit à congés (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 32	10
	Les congés payés (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 33	10
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 41	11
Démission	Grossesse et démission (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 48	12
	Indemnité compensatrice de congés payés (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 38	10
Frais de santé	Annexe (Avenant n° 19 du 25 octobre 2010 relatif à la prévoyance au 1er janvier 2011)		34
	Annexe I (Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire)		60
Indemnités de licenciement	Avenant n° 9 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement (Avenant n° 9 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement)		27
	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 62	15
Maternité, Adoption	Congé parental (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 49	12
	Congés de paternité (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 45	12
	Grossesse et suspension du contrat (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 46	12
	Maternité (Annexe IV : Accord de prévoyance. Convention collective nationale du 31 janvier 2006)	Article 2.2	22
	Travail de nuit (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 29	8
Paternité	Congés de paternité (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 45	12
Période d'essai	Avenant n° 7 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai (Avenant n° 7 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai)		26
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Avenant n° 8 du 6 octobre 2008 relatif au préavis (Avenant n° 8 du 6 octobre 2008 relatif au préavis)		27
	Délai, congés ou préavis (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 59	14
	Indemnités de préavis (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 60	14
Prime, Gratification, Treizieme mois	Ancienneté (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 31	9
	Annexe II : Salaires minima conventionnels. (Annexe II : Salaires minima conventionnels. Convention collective nationale du 31 janvier 2006)		19

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 11 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point (Avenant n° 11 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point)		68
	Avenant n° 12 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009 (Avenant n° 12 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009)		68
	Avenant n° 16 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010 (Avenant n° 16 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010)		68
	Avenant n° 18 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011 (Avenant n° 18 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011)		68
	Avenant n° 29 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011 (Avenant n° 29 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011)		69
	Avenant n° 33 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013 (Avenant n° 33 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013)		69
	Avenant n° 35 du 26 novembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014 (Avenant n° 35 du 26 novembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014)		69
	Avenant n° 38 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 (Avenant n° 38 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015)		69
	Avenant n° 42 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016 (Avenant n° 42 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016)		69
	Avenant n° 42 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015 (Avenant n° 42 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015)		69
	Avenant n° 43 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017 (Avenant n° 43 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017)		70
	Avenant n° 45 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018 (Avenant n° 45 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018)		70
	Avenant n° 47 du 10 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019 (Avenant n° 47 du 10 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019)		70
	Avenant n° 48 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020 (Avenant n° 48 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020)		70
	Avenant n° 6 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires (Avenant n° 6 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires)		68
	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	66
	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	66
	Valeur du point à compter du 1er juillet 2007 (Avenant n° 5 du 17 avril 2007 relatif aux salaires)		67
Visite médicale	Sécurité, hygiène : médecine du travail (Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019))	Article 13	4

## Liste chronologique





Date	Texte	Page
2006-01-31	Annexe I : Classification des emplois. Convention collective nationale du 31 janvier 2006	18
	Annexe II : Salaires minima conventionnels. Convention collective nationale du 31 janvier 2006	19
	Annexe III : Commission paritaire de l'emploi. Convention collective nationale du 31 janvier 2006	19
	Annexe IV : Accord de prévoyance. Convention collective nationale du 31 janvier 2006	20
	Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 : annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019)	1
2006-12-01	Avenant n° 1 du 1 décembre 2006 relatif au taux de contribution formation	25
2007-04-17	Avenant n° 2 du 17 avril 2007 relatif à la modulation du temps de travail	25
	Avenant n° 3 du 17 avril 2007 relatif à la garantie rente temporaire de conjoint	26
	Avenant n° 4 du 17 avril 2007 relatif à la prime de remplacement	26
	Avenant n° 5 du 17 avril 2007 relatif aux salaires	67
	Avenant n° 6 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires	68
2008-10-06	Avenant n° 7 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai	26
	Avenant n° 8 du 6 octobre 2008 relatif au préavis	27
	Avenant n° 9 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement	27
	Avenant n° 10 du 6 octobre 2008 relatif au forfait annuel en jours	27
	Avenant n° 11 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point	68
2009-06-02	Avenant n° 12 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009	68
	Avenant n° 13 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	27
2009-11-26	Avenant n° 14 du 26 novembre 2009 relatif au forfait annuel	28
	Avenant n° 15 du 26 novembre 2009 modifiant l'annexe IV relative à la prévoyance	28
	Avenant n° 16 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010	68
2010-05-11	Arrêté du 3 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-1
2010-06-16	Avenant n° 17 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue	29
2010-06-17	Arrêté du 4 juin 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-1
2010-10-25	Avenant n° 18 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011	68
	Avenant n° 19 du 25 octobre 2010 relatif à la prévoyance au 1er janvier 2011	30
	Avenant n° 20 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	35
	Avenant n° 21 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement	37
	Avenant n° 22 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois	38
	Avenant n° 23 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point	38
	Avenant n° 24 du 25 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de l'emploi	38
	Avenant n° 25 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention	39
2011-02-24	Arrêté du 17 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-1
2011-03-15	Avenant n° 26 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite	45
	Avenant n° 27 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite	45
2011-04-01	Arrêté du 23 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-1
2011-06-17	Arrêté du 9 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-2
2011-10-06	Avenant n° 28 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit	46
	Avenant n° 29 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011	68
2011-10-19	Avenant n° 30 du 19 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps	47
2011-12-23	Arrêté du 19 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-2
2012-01-16	Avenant n° 31 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	49
2012-03-24	Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-2
2012-04-03	Avenant n° 32 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires	51
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-2
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° 33 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013	69
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
2012-11-07	Arrêté du 30 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	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
2012-12-09	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
2013-02-22	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	JO-12
2013-03-07	Arrêté du 19 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-14
2013-04-04	Avenant n° 34 du 4 avril 2013 modifiant l'article 58 de la convention	51
2013-07-13	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-14
2013-11-26	Adhésion par lettre du 26 novembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention	51
	Avenant n° 35 du 26 novembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014	69
2013-11-29	Arrêté du 7 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-15
2014-04-02	Arrêté du 18 mars 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-15
2014-06-30	Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	52
2014-10-30	Avenant n° 36 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application	53
	Avenant n° 38 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015	69
	Avenant n° 39 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	54

Date	Texte	Page
2014-11-05	Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-15
2015-03-19	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-15
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 vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-17
2015-10-14	Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	56
	Avenant n° 40 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV « Prévoyance »	60
2015-11-10	Avenant n° 41 du 10 novembre 2015 relatif à l'article 30 « Astreinte »	62
	Avenant n° 42 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015	69
2015-12-24	Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-17
2016-02-02	Avenant n° 41 bis du 2 février 2016 modifiant l'article 30 de la convention	62
	Avenant n° 42 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016	69
2016-03-02	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-17
2016-06-24	Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-18
2016-11-03	Avenant n° 43	NV-1
	Avenant n° 43 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017	69
2017-01-13	Arrêté du 5 janvier 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-22
2017-03-01	Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-22
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-23
2017-06-15	Avenant n° 44 du 15 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels (classifications)	62
	Avenant n° 44 salaires minima conventionnels (15 juin 2017)	NV-1
2017-11-16	Avenant n° 45 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018	70
2018-03-15	Arrêté du 9 mars 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-23
2018-06-28	Avenant n° 46 du 28 juin 2018 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	63
2018-10-10	Avenant n° 47 du 10 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019	70
2018-11-27	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (27 novembre 2018)	NV-1
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-23
2019-01-22	Avenant du 22 janvier 2019	NV-1
2019-02-22	Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-24
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
2019-03-29	Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle	64
2019-05-17	Arrêté du 10 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564)	JO-24
	Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle	65
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	66
	Avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle	67
2019-11-22	Avenant n° 48 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020	70
2020-04-07	Accord prise exceptionnelle de congés payés COVID (7 avril 2020)	NV-1
2020-05-06	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)	JO-24
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-25

## **Index alphabétique**



# A

Absence pendant les congés 10  
Absence pour l'exercice d'une activité syndicale 2  
Accord de prévoyance (Annexe IV  
- Accord de prévoyance) 20  
Accord de désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (27 novembre 2018) NV-1  
Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire 56  
Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1  
Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle 64  
Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel 52  
Accord prise exceptionnelle de congés payés COVID (7 avril 2020) NV-1  
Actualisation de la convention 39  
Adhésion au CET, gestion et suivi 47  
Adhésion et affiliation 31  
Adhésion par lettre du 26 novembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention 51  
Adhésion. - Cotisations. - Démission 58  
Affiliation par l'employeur 57  
Alimentation du compte 48  
Ancienneté 9  
Annexe 34  
Annexe I 60  
Annexe I  
- Classification des emplois 18  
- Classification des emplois. 18  
- Classification des emplois. Convention collective nationale du 31 janvier 2006 18  
Annexe II  
- Salaires minima conventionnels 19  
- Salaires minima conventionnels. 19  
- Salaires minima conventionnels. Convention collective nationale du 31 janvier 2006 19  
Annexe III  
- Commission paritaire de l'emploi 19  
- Commission paritaire de l'emploi. 19, 20  
- Commission paritaire de l'emploi. Convention collective nationale du 31 janvier 2006 19  
Annexe IV  
- Accord de prévoyance 20  
- Accord de prévoyance. 20-25  
- Accord de prévoyance. Convention collective nationale du 31 janvier 2006 20  
Annexe IV « Prévoyance » 60  
Application de l'accord 37  
Application et suivi de l'accord 37  
Arrêt de travail 58  
Astreinte 9, 62  
Autres cas de maintien de la couverture frais de santé 59  
Avantages acquis 2  
Avantages en nature 13  
Avenant du 22 janvier 2019 NV-1  
Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle 65  
Avenant n° 1 du 1 décembre 2006 relatif au taux de contribution formation 25  
Avenant n° 10 du 6 octobre 2008 relatif au forfait annuel en jours 27  
Avenant n° 11 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point 68  
Avenant n° 12 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009 68  
Avenant n° 13 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 27  
Avenant n° 14 du 26 novembre 2009 relatif au forfait annuel 28  
Avenant n° 15 du 26 novembre 2009 modifiant l'annexe IV relative à la prévoyance 28  
Avenant n° 16 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010 68  
Avenant n° 17 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue 29  
Avenant n° 18 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011 68  
Avenant n° 19 du 25 octobre 2010 relatif à la prévoyance au 1er janvier 2011 30  
Avenant n° 2 du 17 avril 2007 relatif à la modulation du temps de travail 25  
Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire 66  
Avenant n° 20 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 35  
Avenant n° 21 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement 37  
Avenant n° 22 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois 38  
Avenant n° 23 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point 38  
Avenant n° 24 du 25 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de l'emploi 38  
Avenant n° 25 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention 39  
Avenant n° 26 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite 45  
Avenant n° 27 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite 45  
Avenant n° 28 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit 46  
Avenant n° 29 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011 68  
Avenant n° 3 du 17 avril 2007 relatif à la garantie rente temporaire de conjoint 26  
Avenant n° 30 du 19 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps 47  
Avenant n° 31 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance 49  
Avenant n° 32 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires 51  
Avenant n° 33 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013 69  
Avenant n° 34 du 4 avril 2013 modifiant l'article 58 de la convention 51  
Avenant n° 35 du 26 novembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014 69  
Avenant n° 36 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application 53  
Avenant n° 38 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 69  
Avenant n° 39 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle 54  
Avenant n° 4 du 17 avril 2007 relatif à la prime de remplacement 26

Avenant n° 40 du 10 novembre 2015 relatif a l'annexe IV « Prevoyance » 60  
Avenant n° 41 bis du 2 fevrier 2016 modifiant l'article 30 de la convention 62  
Avenant n° 41 du 10 novembre 2015 relatif a l'article 30 « Astreinte » 62  
Avenant n° 42 bis du 2 fevrier 2016 relatif a la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016 69  
Avenant n° 42 du 10 novembre 2015 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2015 69  
Avenant n° 43 NV-1  
Avenant n° 43 du 3 novembre 2016 relatif a la valeur du point conventionnel pour l'annee 2017 69  
Avenant n° 44 du 15 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels (classifications) 62  
Avenant n° 44 salaires minima conventionnels (15 juin 2017) NV-1  
Avenant n° 45 du 16 novembre 2017 relatif a la valeur du point conventionnel pour 2018 70  
Avenant n° 46 du 28 juin 2018 relatif a l'instauration d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 63  
Avenant n° 47 du 10 octobre 2018 relatif a la valeur du point conventionnel pour 2019 70  
Avenant n° 48 du 22 novembre 2019 relatif a la valeur du point conventionnel pour 2020 70  
Avenant n° 5 du 17 avril 2007 relatif aux salaires 67  
Avenant n° 6 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplementaires 68  
Avenant n° 7 du 6 octobre 2008 relatif a la periode d'essai 26  
Avenant n° 77 du 5 juin 2019 relatif a la formation professionnelle 67  
Avenant n° 8 du 6 octobre 2008 relatif au preavis 27  
Avenant n° 9 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnites de licenciement 27

## B

Beneficiaires 31  
Beneficiaires du CET 47

## C

Cessation des garanties 33  
Champ d'application 1, 31, 35, 47, 57, 65  
Chapitre Ier Conditions d'acces a l'emploi, a la formation et a la promotion professionnelle 35  
Chapitre II Conditions de travail et garantie de l'egalite salariale 36  
Chapitre III Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle 36  
Chapitre IV Application et suivi de l'accord 37  
Choix de l'organisme assureur 59  
Classification des emplois 38  
Classification des emplois (Annexe I  
- Classification des emplois) 18  
Clause de non-concurrence 15  
Clause visant la neutralisation des franchissements de seuils de 10 et de 20 salaries 25  
Cloture du compte et transferabilite 49  
Comites d'entreprise 3  
Comites d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 3  
Commission de conciliation 37  
Commission paritaire de l'emploi 38  
Commission paritaire de l'emploi (Annexe III  
- Commission paritaire de l'emploi) 19  
Commission paritaire speciale de suivi 59  
Commission paritaire technique 24  
Compte epargne-temps 7, 47  
Compte personnel de formation 17  
Conclusion du contrat de travail 4  
Conditions d'acces a l'emploi, a la formation et a la promotion professionnelle 35  
Conditions de travail et garantie de l'egalite salariale 36  
Conge de presence parentale 12  
Conge parental 12  
Conge pour proche ou enfant malade 12  
Conge sabbatique, conge parental d'education ou autre conge ne donnant pas lieu a un maintien de salaire 58  
Conges de convenance personnelle 11  
Conges de maternite et d'adoption 12  
Conges de paternite 12  
Conges pour evenements familiaux 11  
Contrat a duree determinee 5  
Contrepartie obligatoire en repos 7  
Contribution conventionnelle 67  
Contributions des entreprises a la formation professionnelle continue 25  
Controle 14  
Convention collective nationale des veterinaires praticiens salaries du 31 janvier 2006  
- annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques veterinaires (article 4 de l'accord du 29 mars 2019) 1  
Convention collective nationale du 31 janvier 2006 1  
Cotisation et repartition 32, 59  
Cotisations. - Demission (Adhesion. - Cotisations. - Demission) 56  
Couverture sante complementaire 66  
CPPNI 3  
Creation de l'annexe applicable aux veterinaires praticiens salaries 65  
Cumul d'emplois 53

## D

Date d'effet 33, 60  
Date d'entree en vigueur 29, 51, 53, 62, 66  
Deces (Prevoyance - Maladie - Deces) 13  
Definition du temps partiel 52  
Definitions 13  
Delai, conges ou preavis 14

Delais et volumes de prise d'un conge epargne 47  
Delegates du personnel 2  
Demande d'extension 18  
Demission (Adhesion. - Cotisations. - Demission) 56  
Denonciation 1, 20, 53, 60  
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 28, 49, 60  
Denonciation (Revision - Denonciation) 25  
Depart a la retraite 15, 45  
Depot 18, 65-67  
Depot de l'accord, duree et entree en vigueur 49  
Depot et demande d'extension 18  
Depot et extension 34, 60  
Designation de l'organisme assureur 33  
Developpement de l'apprentissage et financement des CFA en sante animale 16  
Dispenses d'affiliation 57  
Dispositions generales 1  
Dispositions plus favorables 49  
Droit syndical et liberte d'opinion 2  
Duree 1, 59  
Duree et amplitude du travail 6  
Duree et date d'entree en vigueur 65-67  
Duree minimale de travail des salaries a temps partiel 52  
Duree. - Revision. - Denonciation 29, 51, 62

## **E**

Effet et duree 24  
Egalite professionnelle 4  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 27, 35  
Egalite salariale 36  
Entretien professionnel 18  
Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle 36  
Exclusions 22  
Execution du contrat de travail 5  
Exercice du droit syndical 2  
Extension 65-67  
Extension du present accord - Publicite 25  
Extension du present avenant. - Publicite 29, 67  
Extension. - Publicite 51, 62

## **F**

Fetes legales et jours feries 11  
Fixation des conges payes 10  
Fonctionnement 19  
Forfait annuel 28  
Forfait annuel en jours 27  
Formalites liees a l'affiliation 57  
Formation professionnelle 16, 36, 54, 67  
Formation professionnelle continue 29  
Fusion conventionnelle 64, 65

## **G**

Garantie arret de travail 21  
Garantie rente education 23  
Garantie rente temporaire de conjoint 23, 26  
Garanties 31, 58  
Garanties deces, double effet, invalidite absolue et definitive 22  
Garanties quant a la mise en œuvre d'horaires reguliers pour les salaries a temps partiel 52  
Garde 8  
Gestion de regime conventionnel 24  
Gestion du compte 49  
Grossesse et demission 12  
Grossesse et licenciement 12  
Grossesse et suspension du contrat 12

## **H**

Heures complementaires 51, 52  
Heures complementaires (Travail a temps partiel  
- heures complementaires) 6  
Heures pour recherche d'emploi 14  
Heures supplementaires (Travail a temps plein  
- heures supplementaires) 6

## **I**

Incapacite temporaire de travail 21  
Indemnite compensatrice de conges payes 10  
Indemnites de licenciement 15, 27  
Indemnites de preavis 14  
Instauration d'une couverture sante complementaire 56  
Instauration d'une CPPNI 63  
Invalidite 22

## J

Journee de solidarite 11

## L

Le droit a conges 10

Les conges payes 10

Les salaries cadres 13

Limite des garanties 33

Liquidation du CET et modalites de liquidation 49

## M

Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail - Portabilite des droits 21

Maladie - Deces (Prevoyance - Maladie - Deces) 13

Maladie et accident du travail 12

Maladie et remplacement 13

Maternite 22

Maternite. - Paternite. - Adoption 58

Medecine du travail (Securite, hygiene

- medecine du travail) 4

Mesures concernant l'organisation du travail 37

Mesures specifiques pour les entreprises de moins de 50 sal aries 64

Mise a la retraite 15, 45

Mise en place du regime 24

Mise en œuvre 59

Mise en œuvre de l'harmonisation 65

Modalites d'embauche 5

Modalites d'utilisation du CET 48

Modalites de denonciation 34

Modalites de prelevement du financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 30

Modification de l'annexe IV relative a la prevoyance 28

Modification de l'article 30 de la convention 62

Modification de l'article 58 de la convention 51

Modification de la duree du temps de travail 7, 52

Modification du regime de frais de sante 66

Modification du regime de prevoyance 28, 50, 61

Modulation 7

Modulation du temps de travail 25

## N

Negociation triennale 37

Notification. - Entree en vigueur et depot 30

## O

Objet 57

Objet de l'accord de fusion des champs conventionnels 65

Obligations de versements a l'OPCA PL 29

Obligations generales 5

Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) 17

## P

Pause et repos quotidien 6

Periode d'essai 5, 26

Periode minimale continue de travail 52

Periode(s) d'alimentation 48

Plafond des remboursements 33

Portabilite des droits 58

Portabilite des droits (Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail - Portabilite des droits) 20, 21

Portee et duree de l'accord 30

Preambule 1, 16, 20, 30, 47, 57, 63, 65, 66

Preavis 27

Prescription des actions 33

Prevoyance 30

Prevoyance - Maladie - Deces 13

Prime de remplacement 26

Principe de non-discrimination 35

Prise en compte de la parentalite 36

Promotion et evolution professionnelle 36

Publicite (Extension du present accord - Publicite) 25

Publicite (Extension du present avenant. - Publicite) 28, 66

## R

Rattrapage des ecart de remuneration 36

Recours au travail a temps partiel module 53

Recours contre les tiers responsables 33

Recrutement 36

Regime de prevoyance 49

Reglement des prestations 32

Relations avec l'organisme paritaire collecteur agree 19

Remuneration 13



Repos compensateur de remplacement 7, 37  
Reprise du travail 37  
Revalorisation 23  
Revision 1, 20, 53, 60  
Revision - Denonciation 25  
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 49, 60  
Rupture du contrat de travail 14

## S

Salaire de reference servant au calcul des prestations 23  
Salaire minimum 13  
Salaires 38, 67, 68  
Salaires et heures supplementaires 68  
Salaires minima conventionnels (Annexe II  
- Salaires minima conventionnels) 19  
Salaires minima conventionnels (classifications) 62  
Salaries beneficiaires 57  
Sections syndicales et delegates syndicaux 2  
Securite, hygiene  
- medecine du travail 4  
Suivi et pilotage du regime 33  
Suspension des garanties 33  
Suspension du contrat de travail et maintien des garanties 58

## T

Taux de contribution formation 25  
Taux de cotisation 23  
Temps de travail 13  
Temps partiel et conges payes 10  
Texte de base 1  
Tiers payant 32  
Titre Ier  
- Dispositions generales 1  
Titre II  
- Droit syndical et liberte d'opinion 2  
Titre III  
- Conclusion du contrat de travail 4  
Titre IV  
- Execution du contrat de travail 5  
Titre IX  
- Depot et demande d'extension 18  
Titre V  
- Les salaries cadres 13  
Titre VI  
- Rupture du contrat de travail 14  
Titre VIII  
- Formation professionnelle 16  
Travail a temps partiel 52  
Travail a temps partiel  
- heures complementaires 6  
Travail a temps plein  
- heures supplementaires 6  
Travail de nuit 8, 46  
Travail effectif et conges payes 10  
Travailleurs handicapes 5

## U

UNSA FESSAD 51

## V

Valeur du point 68  
Valeur du point a compter du 1er juillet 2007 67  
Valeur du point au 1er janvier 2014 69  
Valeur du point au 1er janvier 2015 69  
Valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016 69  
Valeur du point conventionnel pour 2018 70  
Valeur du point conventionnel pour 2019 70  
Valeur du point conventionnel pour 2020 70  
Valeur du point conventionnel pour l'annee 2017 69  
Valeur du point pour l'annee 2011 68  
Valeur du point pour l'annee 2013 69  
Valeur du point pour l'annee 2015 69  
Validite des accords 2  
Valorisation des droits inscrits au CET 48  
Versement des contributions 16



