

## Avenant n°85 relatif à la convergence des régimes de prévoyance

CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875)  
et CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII)

Entre les soussignés :

### **SNVEL – Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral**

10 place Léon Blum  
75011 Paris

**D'une part,**

Et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564) :

### **FO - Force ouvrière**

### **FSPSS - Fédération des services publics et des services de santé**

153-155 Rue de Rome  
75017 Paris

### **CFDT AGRI AGRO - Confédération Française Démocratique du Travail**

47-49 Avenue Simon Bolivar  
75950 Paris Cedex 19

### **CFE-CGC AGRO - Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres**

26 Rue de Naples  
75008 Paris

### **UNSA - Union nationale des syndicats autonomes**

### **FESSAD - Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, tertiaires et connexes**

21 Rue Jules Ferry  
93170 Bagnolet

**D'autre part,**

Il a été conclu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre de la fusion des conventions collectives, les partenaires sociaux signataires ont souhaité faire converger les garanties des régimes de prévoyance de chacune des conventions collectives, pour améliorer les garanties et proposer la même couverture à tous les salariés de la branche.

### **Article 1 : Modification du régime de prévoyance**

L'annexe IV relative à la prévoyance de chaque convention collective, la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII) est supprimée et remplacée par une annexe IV unique applicable à tous les salariés relevant du champ d'application de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires, issu de l'accord de fusion du 29 mars 2019. Cette annexe unique, rédigée comme suit, prévoit des garanties de prévoyance complémentaires.

Les contrats souscrits par les employeurs pour le compte de leurs salariés devront respecter a minima, au sens de la réglementation, le contenu de la présente annexe (niveaux de garanties, répartition des contributions employeurs et salariés...), sur les garanties globalement équivalentes.

A défaut de mention express dans la présente annexe, les dispositions des conditions générales et particulières des contrats souscrits par les entreprises au profit de leurs salariés s'appliquent de plein droit.

## Annexe IV – Régime de Prévoyance

### Article 1 : Champ d'application du régime de prévoyance

La présente annexe s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de soins vétérinaires exerçant sur le territoire métropolitain et dans les territoires d'outre-mer, notamment classés dans la nomenclature NAF sous le code APE 7500Z.

### Article 2 : Choix des organismes assureurs

A l'issue de la procédure de mise en concurrence, pour assurer et gérer le régime de prévoyance complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche, la commission paritaire de branche recommande :

- AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - dont le siège social est 14-16, boulevard Maiesherbes 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties capital décès, incapacité, invalidité à l'exclusion des garanties rente éducation et rente de conjoint ;
- L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, situé 17, rue de Marignan – 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint.

La recommandation s'applique pour une durée de 5 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### Article 3 : Garantie Maintien de salaire

#### Point de départ et durée de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, pris en charge par la Sécurité sociale, le salarié perçoit une indemnisation de son employeur dont la durée varie selon l'ancienneté du salarié comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise		Durée
de 1 an inclus jusqu'à 5 ans	⇒	30 jours à 90% du salaire de référence
de 6 ans inclus jusqu'à 10 ans	⇒	40 jours à 90% du salaire de référence
de 11 ans inclus jusqu'à 15 ans	⇒	50 jours à 90% du salaire de référence
de 16 ans inclus jusqu'à 20 ans	⇒	60 jours à 90% du salaire de référence
de 21 ans inclus jusqu'à 25 ans	⇒	70 jours à 90% du salaire de référence
de 26 ans inclus jusqu'à 30 ans	⇒	80 jours à 90% du salaire de référence
à partir de 31 ans inclus	⇒	90 jours à 90% du salaire de référence

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les périodes ci-dessus précisées seront indemnisées à compter du premier jour d'absence ; en cas d'accident ou de maladie de la vie privée l'indemnisation court à l'issue d'un délai de franchise de 3 jours (ce délai de franchise est applicable à chaque arrêt de travail).

Si plusieurs congés, pour cause de maladie ou d'accident, sont accordés à un salarié au cours d'une période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation au cours de cette période ne pourra pas excéder la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

#### Montant de l'indemnisation :

L'employeur verse au salarié une indemnité dont le montant mensuel représente 90 % du salaire de référence défini à l'article 11 de la présente annexe, sous déduction des indemnités journalières servies par la Sécurité sociale. Cette indemnité est versée mensuellement.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

#### **Article 4 : Garantie Incapacité temporaire de travail**

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur (selon les dispositions en vigueur en la matière dans la branche professionnelle) et donnant lieu à indemnisation de la Sécurité sociale, le salarié perçoit mensuellement des indemnités journalières complémentaires dont le montant représente 82 % du salaire de référence défini à l'article 11 de la présente annexe, sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale, dans les conditions du contrat d'assurance souscrit.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées par l'employeur tant que le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire assuré par l'employeur et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, et ne bénéficiant donc pas du maintien de salaire assuré par l'employeur, ainsi que pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, l'indemnisation intervient à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'indemnisation débutera également à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à un accident de trajet.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale,
- lors de la reprise du travail du salarié,
- au décès du salarié,
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié (la cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse ne s'appliquera pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale),
- au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

#### **Article 5 : Période de maternité**

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

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 de la Sécurité sociale, des autres ressources que le salarié perçoit (notamment salaire à temps partiel, allocation Pôle Emploi).

#### **Article 6 : Période d'incapacité permanente professionnelle**

La reconnaissance par la Sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, dont le taux est au moins égal à 66%, ouvre droit au versement d'une rente complémentaire mensuelle servie à terme échu. L'employeur verse cette indemnité au salarié mensuellement tant qu'il fait partie des effectifs.

Montant de la prestation : Son montant annuel est égal à : 80% du salaire de référence, sous déduction de la rente brute de la Sécurité sociale.

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

Durée de versement des prestations : Le service des rentes complémentaires est maintenu sous réserve du versement des prestations de la Sécurité sociale. Le versement des rentes complémentaires cesse :

- A la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié,
- Au décès du salarié.

### **Article 7 : Période d'invalidité**

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

Indemnisation :

- 1ère catégorie 48 % du salaire de référence
- 2ème catégorie 80 % du salaire de référence
- 3ème catégorie 80 % du salaire de référence

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

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

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

Le versement cesse dès la survenance de l'un des évènements suivants :

- A la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié,
- Au décès du salarié.

### **Article 8 : Garantie Décès**

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

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

Double effet : Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de PACS du salarié, quel que soit son âge, alors qu'il 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.

### **Article 9 : Garantie Rente éducation**

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

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2500 euros.

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

D'autre part, est prévue la garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, est versé au bénéfice des ayants droits, un capital égal à 25% du salaire de référence. Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie 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.

Indépendamment de la position fiscale, sont considérés comme enfants à charge, jusqu'à leur 26ème anniversaire, sans condition, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus). Par assimilation, sont considérés à charge et jusqu'à

leur 26ème anniversaire, les enfants à naître et nés viables du salarié décédé 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) 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. La rente est versée par quotité trimestrielle à terme d'avance.

#### **Article 10 : Garantie Rente temporaire de conjoint**

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, est versée, au profit du conjoint survivant (époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif, concubin 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 2000 euros. Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du bénéficiaire. Cette rente est payable trimestriellement à terme d'avance. En tout état de cause, elle est supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau PACS ou de décès du conjoint bénéficiaire. En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence.

#### **Article 11 : Salaire de référence et revalorisation des prestations**

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

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

Tranche 1 : partie du salaire de référence limitée au plafond mensuel de la Sécurité sociale,

Tranche 2 : partie du salaire de référence comprise entre 1 et 4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

#### **Revalorisation des prestations en cours de versement :**

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

#### **Article 12 : Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail - Portabilité des droits**

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

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

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, et dont la suspension est postérieure à la date d'effet du présent régime, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
  - d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
  - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).
- dont la date initiale d'arrêt de travail pour maladie ou accident est postérieure à la date d'effet du présent contrat et qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Le maintien des garanties tel qu'évoqué ci-dessus s'applique également le cas échéant aux ayants droit du salarié.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient durant l'exécution du présent régime et lorsque les prestations de la Sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur et en arrêt de travail pour maladie ou accident, et indemnisé à ce titre par l'organisme assureur, le maintien des garanties intervient sans contrepartie des cotisations à compter du premier jour d'indemnisation par l'organisme assureur. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou suspension des prestations de l'organisme assureur.

Lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme assureur, les cotisations patronales et salariales finançant le présent régime restent dues sur la base du salaire réduit.

En outre, et sauf dispositions particulières prévues au niveau de chaque garantie pour les salariés en situation de cumul emploi retraite, le maintien de garantie et l'exonération des cotisations cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la Sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié ;
- décès du salarié ;
- date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement du contrat de prévoyance souscrit par l'employeur.

### **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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le maintien des garanties est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 13 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 13 : Taux de cotisation

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

	Employeur		Salariés		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,56%				0,56%	
Rentes	0,20%			0,20%	0,20%	0,20%
Mensualisation	0,73%	1,79%			0,73%	1,79%
Incapacité			0,29%	0,49%	0,29%	0,49%
Invalidité			0,19%	0,86%	0,19%	0,86%
<b>Total</b>	<b>1,49%</b>	<b>1,79%</b>	<b>0,48%</b>	<b>1,55%</b>	<b>1,97%</b>	<b>3,34%</b>

2% de cette cotisation, en dehors de la cotisation à la garantie mensualisation, 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. Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les organismes assureurs, recommandés ou non, doivent mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du Degré élevé de solidarité.

### Article 14 : Commission paritaire technique

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 œuvre du présent régime de prévoyance.

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

Elle est chargée :

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

D'autre part, 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.

À 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 recommandés.

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 conclu avec les organismes recommandés seront réexaminés au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord. A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

### Article 15 : Date d'entrée en vigueur - durée de l'accord

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 16 : Extension du présent avenant – publicité

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 17 : Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 3,7 % des salariés (selon les données des DADS 2020), et du propos de cet accord qui instaure un régime de prévoyance pour tous les salariés du régime, ce qui implique la mutualisation la plus grande, 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.

Fait à Paris, le 19 octobre 2023

**Le SNVEL**

Représenté par

**FO – FSPSS**

Représenté par

**La CFE-CGC AGRO**

Représentée par

**La CFDT AGRI AGRO**

Représentée par

**L'UNSA – FESSAD**

Représentée par

-