

Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires

IDCC 1875

Convention signée le 5 juillet 1995, étendue par arrêté du 16 janvier 1996,
publié au Journal officiel du 24 janvier 1996

Version actualisée au 1^{er} janvier 2026

Sommaire

Préambule	4
Titre I - dispositions générales	5
▪ article 1 - champ d'application	5
▪ article 2 - durée	5
▪ article 3 - révision	5
▪ article 4 - dénonciation	5
▪ article 5 - avantages acquis	5
Titre II - droit syndical et liberté d'opinion	6
▪ article 6 - exercice du droit syndical	6
▪ article 7 - absence pour l'exercice d'une activité syndicale	6
▪ article 8 - sections syndicales et délégués syndicaux	6
▪ article 9 - délégués du personnel	7
▪ article 10 - comités d'entreprise	7
▪ article 10 bis - comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	8
▪ article 12-1 - commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	8
▪ article 12-2 - rôle	8
▪ article 12-3 - composition	8
▪ article 12-4 - fonctionnement	8
▪ article 12-5 - interprétation	9
▪ article 12-6 - conciliation	9
▪ article 12-7 - négociateurs de branche	9
▪ article 12-8 - suivi des conventions et accords collectifs d'entreprises	10
Titre III - conclusion du contrat de travail	11
▪ article 11 - sécurité, hygiène : médecine du travail	11
▪ article 12 - égalité professionnelle	11
▪ article 13 - travailleurs handicapés	12
▪ article 14 - modalités d'embauche	12
▪ article 15 - contrat à durée déterminée	12
▪ article 16 - période d'essai	12
Titre IV - exécution du contrat	13
▪ article 17 - obligations générales	13
▪ article 18 - durée et amplitude du travail	13
▪ article 18 bis - travail à temps partiel	14
▪ article 18 ter - heures complémentaires	14
▪ article 19 - heures supplémentaires	15
▪ article 20 - repos compensateur	15
▪ article 20 bis - cycle de travail	15
▪ article 20 ter - modulation	16
▪ article 21 - contrepartie obligatoire en repos	17
▪ article 21 bis - indemnités pour service de nuit	18
▪ article 21 ter - travail de nuit	18
▪ article 22 - garde et astreinte, définition	20
▪ article 23 - indemnisation de la garde	21
▪ article 24 - indemnisation de l'astreinte à domicile	21
▪ article 25 - ancienneté	21
▪ article 26 - le droit a congés	21
▪ article 27 - les congés payés	22
▪ article 28 - fixation des congés payés	22
▪ article 29 - maladie pendant les congés	22
▪ article 30 - travail effectif et congés payés	22
▪ article 31 - temps partiel et congés payés	23
▪ article 32 - indemnité compensatrice de congés payés	23
▪ article 33 - fêtes légales et jours fériés	23
▪ article 33 bis - journée de solidarité	24
▪ article 34 - congés de courte durée	24
▪ article 34 bis - congé de paternité	24

▪ article 35 - présélection militaire	25
▪ article 36 - congés exceptionnels	25
▪ article 37 - congé pour proche ou enfant malade	25
▪ article 37 bis - congé de présence parentale	25
▪ article 38 - congés de maternité ou d'adoption	26
▪ article 39 - grossesse et suspension du contrat	26
▪ article 40 - grossesse et licenciement	26
▪ article 41 - grossesse et démission	26
▪ article 42 - congé parental	26
▪ article 43 - maladie et accident du travail	27
▪ article 44 - maladie et remplacement	27
▪ article 45 - prévoyance - maladie - décès	27
▪ article 46 - salaire minimum	27
▪ article 47 - avantages en nature	27
Titre V - rupture du contrat de travail	28
▪ article 48 - délai-congés ou préavis	28
▪ article 49 - indemnités de préavis	28
▪ article 50 - heures pour recherche d'emploi	28
▪ article 51 - indemnités de licenciement	29
▪ article 52 - mise à la retraite	29
▪ article 53 - départ à la retraite	30
Titre VII - formation professionnelle	31
Annexe 1 - classification des emplois, définition des tâches	42
Annexe 2 - salaires minima conventionnels	44
Annexe 3 - commission paritaire nationale de l'emploi	46
Annexe 4 - régime de prévoyance	49
Accord collectif relatif à l'instauration d'une couverture sante complémentaire	56
Annexe 6 - égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	69
Accord du 30 juin 2014 - relatif au travail à temps partiel	74
Accord du 4 décembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail (R.T.T.)	78
Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application conventionnels	87
Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre du covid-19	90

PRÉAMBULE

Une convention collective est un acte juridique issu d'une négociation entre partenaires sociaux qui représentent dans une branche professionnelle les salariés d'une part et les employeurs d'autre part.

L'objet de toute convention est de régler au terme de la négociation tout ou partie des conditions de travail des salariés qui entrent dans le champ d'application de l'accord.

La convention collective n'a pas la même valeur normative qu'une Loi. A cet égard, elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public des lois et règlements en vigueur.

Les conventions collectives ont pour objet d'adapter les lois et règlements au particularisme d'une profession.

S'il est en principe défini que la convention collective ne doit pas déroger aux dispositions d'ordre public de la Loi, il n'en importe pas moins de retenir que cet accord s'inscrit en permanence dans le cadre d'une négociation entre représentants des salariés et représentants des employeurs.

Dans ce contexte, les parties organisent, dans le mieux de leurs intérêts respectifs et communs, leurs rapports au regard des particularismes professionnels que les lois et règlements ignorent.

Au regard du contrat de travail, il est défini que la convention collective doit l'emporter sur celui-ci. En d'autres termes, lorsqu'un employeur et un salarié sont liés par les dispositions d'une convention, celles-ci s'imposent à toutes celles qui pourraient être contenues dans un contrat de travail et qui seraient moins favorables au salarié.

Plus encore, les clauses de la convention collective sont applicables pour régler les situations non prévues par le contrat de travail.

En conclusion, la convention collective peut se définir comme un acte juridique parallèle aux lois et règlements et parallèle au contrat de travail dont l'objet est de consacrer et d'organiser les relations de travail entre employeurs et salariés en considération des spécificités de la profession à laquelle elle s'attache dans son champ d'application.

La convention collective s'applique à compter de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension : 24 janvier 1996.

Titre I - Dispositions générales

▪ Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention Collective Nationale, comprenant également les vétérinaires à domicile, règle sur le territoire métropolitain et dans les départements d'Outre-mer au sein des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux, les rapports du travail entre les employeurs et le personnel salarié non vétérinaire.

Les activités concernées ressortent du code NAF 7500Z.

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

▪ Article 2 - DURÉE

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.

▪ Article 3 - RÉVISION

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.

▪ Article 4 - DÉNONCIATION

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

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

▪ Article 5 - AVANTAGES ACQUIS

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

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

Titre II - Droit syndical et liberté d'opinion

▪ Article 6 - 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 7 - 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.

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 5000 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 8 - SECTIONS SYNDICALES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

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

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

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

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

▪ Article 9 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

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

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

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

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

Le vote par correspondance pourra être prévu en cas d'absence à la date de l'élection. Les opérations d'élection auront lieu pendant les heures de travail.

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

Le paragraphe 3 de l'Article 9 est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'Article L. 2314-3 du code du travail.

▪ Article 10 - COMITÉS D'ENTREPRISE

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

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

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

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

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

comité d'entreprise pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'en aviser leur chef de service.

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

- **Article 10 bis (1) - COMITÉS D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

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

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

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

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

- **Article 12-1 — COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION**

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 L2232-10 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 collège 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 collège employeur et le collège 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 1^{er} 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.

Titre III - Conclusion du contrat de travail

▪ Article 11 - SÉCURITÉ, HYGIENE : MÉDECINE DU TRAVAIL

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux seront périodiquement organisés pour les salariés des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires. Le temps nécessaire aux examens médicaux sera pris sur les heures de travail, sans qu'il puisse pour cela être effectué de retenue de salaire.

A cet effet, les cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires devront être affiliés à la médecine du travail, service interentreprises.

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

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

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

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

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

▪ Article 12 - ÉGALITÉ 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 et R. 3221-1 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

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

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

▪ Article 13 -TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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

▪ Article 14 - MODALITÉS D'EMBAUCHE

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

- Identité des parties ;
- Lieu de travail ;
- Date d'entrée et début du contrat ;
- Durée de la période d'essai ;
- Emploi et catégorie ;
- Durée des congés payés ;
- Durée du préavis ;
- Montant et périodicité de la rémunération ;
- Durée quotidienne et/ou hebdomadaire de travail ;
- Mention de la convention collective et précision de l'échelon du salarié.

▪ Article 15 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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

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

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

▪ Article 16 - PÉRIODE D'ESSAI

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

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

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

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

- 24 heures si ce dernier compte moins de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence :

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

Titre IV - Exécution du contrat

▪ Article 17 - OBLIGATIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

▪ Article 18 - DURÉE ET AMPLITUDE DU TRAVAIL

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

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

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

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

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

Dispositions complétées par l'accord collectif en date du 30 juin 2014 (dernière annexe)

En cas de journée continue, le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, dans la

limite de 1 heure, lorsque l'intéressé est en position d'astreinte.

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

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

▪ Article 18 bis - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

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

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

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

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

▪ Article 18 ter - HEURES COMPLÉMENTAIRES

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

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

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

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

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

Dispositions complétées par l'accord collectif en date du 30 juin 2014 (en annexe)

▪ Article 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Commentaire : le contingent annuel d'heures supplémentaires est également fixé à 220 heures par l'avenant n°56 du 6 octobre 2011, cependant cet avenant n'est pas étendu, il est donc applicable uniquement aux adhérents au SNVEL

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

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

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

▪ Article 20 - REPOS COMPENSATEUR

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

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

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

▪ Article 20 bis - CYCLE DE TRAVAIL

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

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

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

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

Commission d'interprétation du 2 février 2021 : Les membres de la commission paritaire d'interprétation considèrent unanimement que cette limite de 39 heures doit être lue comme étant 35 heures compte tenu de l'âge du texte qui est à été rédigé dans la première version de la convention collective.

▪ Article 20 ter - MODULATION

Commentaire : Pour sa mise en œuvre, la modulation du temps de travail doit être complétée par les dispositions du code du travail et la jurisprudence.

En application de l'article L3122-2 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 1607 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 L3121-20 du code du travail débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine. En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à deux 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 35ème heure et jusqu'à la 42ème 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 1607 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 L3121-10 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 L3252-1 et R3252-2 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 L3252-1 et R3252-2 du code du travail.

▪ Article 21 - CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

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 180 heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

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

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

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

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

Commentaire : le contingent annuel d'heures supplémentaires est également fixé à 220 heures par l'avenant n°56 du 6 octobre 2011, cependant cet avenant n'est pas étendu, il est donc applicable uniquement aux adhérents au SNVEL.

En vigueur non étendu

Quel que soit l'effectif du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

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

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

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

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

▪ Article 21 bis - INDEMNITES POUR SERVICE DE NUIT

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

Indemnités pour travail effectué les dimanches et jours fériés

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

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

▪ Article 21 ter - TRAVAIL DE NUIT

- Définition

Le recours au travail de nuit, en application de l'article L3122-32 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 L3122-29 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 d'un 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 satisfaisants.

En application de l'article L3122-35 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 L3122-40 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 L3122-42 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 postnatal 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 quel que 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.

▪ Article 22 - GARDE ET ASTREINTE, DÉFINITION

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

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

L'astreinte exige la présence du salarié à son domicile pour répondre aux appels téléphoniques et, le cas

échéant, se déplacer pour un travail effectif au cours de cette astreinte.

▪ Article 23 - INDEMNISATION DE LA GARDE

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

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

Les horaires et temps de garde sont fixés par l'employeur qui en informe le salarié 15 jours à l'avance, sauf cas exceptionnel.

▪ Article 24 - INDEMNISATION DE L'ASTREINTE A DOMICILE

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

En cas de circonstance nécessitant l'intervention du salarié durant l'astreinte, celui-ci recevra durant cette intervention, temps de déplacement compris, une indemnité équivalente à 1,5 fois le salaire horaire de sa catégorie par heure d'intervention.

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

▪ Article 25 - ANCIENNETE

La prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum conventionnel de l'intéressé, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux salariés dans les conditions suivantes :

- À partir de 3 ans d'ancienneté : 5 %
- À partir de 6 ans d'ancienneté : 7 %
- À partir de 10 ans d'ancienneté : 10 %
- À partir de 15 ans d'ancienneté : 15 %
- À partir de 20 ans d'ancienneté : 20 %

En cas d'embauche d'un salarié ayant travaillé dans un établissement entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, celui-ci bénéficiera d'une reprise partielle de l'ancienneté acquise chez le ou les précédents employeurs dans les conditions qui suivent :

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

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

(ajouté par l'avenant du 20 février 1998)

▪ Article 26 - LE DROIT A CONGÉS

Les congés sont calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur, à raison de 2 jours 1/2 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.

▪ Article 27 - LES CONGÉS PAYÉS

La durée du congé annuel, pouvant être pris en une seule fois, ne saurait excéder un 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, prises 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.

▪ Article 28 - FIXATION DES CONGÉS PAYÉS

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 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.

▪ Article 29 - MALADIE PENDANT LES CONGÉS

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

▪ Article 30 - TRAVAIL EFFECTIF ET CONGÉS PAYÉS

Commentaire : Cette liste des périodes d'absence prises en compte comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ne précise pas certaines périodes d'absence déjà assimilées à du temps de travail effectif par d'autres dispositions légales impératives.

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

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption ou pour événements familiaux définis aux articles L. 3141-5 et L. 3142-1 du code du travail ;
- les périodes de congés de formation continue ou congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, définies à l'article L. 3142-7 du code du travail ;

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

▪ Article 31 - TEMPS PARTIEL ET CONGÉS PAYÉS

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

Dispositions complétées par l'accord collectif en date du 30 juin 2014 (dernière annexe)

▪ Article 32 - INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

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

▪ Article 33 - FETES 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 jours fériés légaux, à savoir :

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

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

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

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

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

▪ Article 33 Bis - JOURNÉE DE SOLIDARITE

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3133-7 à L. 3133-11 du code du travail et en application des dispositions légales, les signataires conviennent de fixer la date de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires.

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

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

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

▪ Article 34 - CONGÉS DE COURTE DURÉE

Attention : les durées des congés en **gras** ont été modifiées pour tenir compte des durées plus longues prévues à l'article L. 3142-4 du code du travail depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016. Elles doivent être appliquées à la place des anciennes stipulations en raison du fait qu'elles sont d'ordre public.

Des congés exceptionnels de courte durée, rémunérés, seront accordés à l'occasion de certains événements familiaux :

- Pour le déménagement : 1 jour ;
- Pour la naissance et l'adoption : 3 jours ;
- Pour le mariage : 5 jours ;
- Pour le PACS : **4 jours** ;
- Pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- Pour le décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur : **3 jours** ;
- Pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère : **3 jours** ;
- Pour le décès d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ;
- Pour le décès d'un conjoint ou d'un concubin (certificat de concubinage), partenaire Pacs, d'un enfant : 1 semaine.

Un jour de plus pourra être accordé selon que les cérémonies ont lieu à plus de 300 kilomètres. Ces congés ne s'imputent pas sur le congé annuel et doivent être pris au moment de l'événement.

▪ Article 34 bis - CONGÉ DE PATERNITE

Actualité : le congé de paternité évolue pour les naissances prévues ou intervenues à compter du 1^{er} juillet 2021. Il est composé d'une première période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs faisant immédiatement suite au congé de naissance (voir article précédent), et d'une seconde période de 21 jours calendaires (28 jours en cas de naissances multiples) fractionnable en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune et à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

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

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

▪ Article 35 - PRÉSÉLECTION MILITAIRE

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

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

▪ Article 36 - CONGÉS EXCEPTIONNELS

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

▪ Article 37 (1) - 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.

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

▪ Article 37 bis - CONGÉ DE PRESENCE 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 38 - CONGÉS DE MATERNITÉ OU 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 39 - GROSSESSE ET SUSPENSION DU CONTRAT

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 six semaines qui suivent leur accouchement.

▪ Article 40 (1) - 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 dans le cas où l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse.

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

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

▪ Article 41 - GROSSESSE ET DÉMISSION

Les salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions de l'article L. 1225-66 du code du travail.

▪ Article 42 - CONGÉ PARENTAL

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un 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 soit bénéficier d'un congé parental, soit d'une réduction de la durée du travail dans les conditions légales et réglementaires.

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

▪ Article 43 - MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

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

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

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

▪ Article 44 - MALADIE ET REMPLACEMENT

En cas d'absences répétées du salarié ou en cas d'absence supérieure à 4 mois déterminée sur une période de 12 mois consécutifs, le remplacement définitif du salarié pourra intervenir s'il s'avère impossible de recourir à son remplacement temporaire sans compromettre le bon fonctionnement du cabinet et de la clinique vétérinaire.

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

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

▪ Article 45 - PRÉVOYANCE - MALADIE - DÉCÈS

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

▪ Article 46 - SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum d'embauche, pour chaque niveau de qualification, est déterminé par une valeur minimale de point appliquée au coefficient de la catégorie. Les organisations liées à la présente convention se réunissent au minimum une fois par an pour négocier les salaires.

▪ Article 47 - AVANTAGES EN NATURE

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

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

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

Titre V - Rupture du contrat de travail

▪ Article 48 - 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 :

- Auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 15 jours ;
- Auxiliaire vétérinaire (échelons 2 à 4) : 8 jours ;
- Personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : 8 jours.

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

- Auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 1 mois ;
- Auxiliaire vétérinaire (échelons 2 à 4) : 1 mois ;
- Personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : 1 mois.

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

- Auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 2 mois ;
- Auxiliaire vétérinaire (échelons 2 à 4) : 2 mois ;
- Personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : 2 mois.

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

▪ Article 49 - INDEMNITÉS DE PRÉAVIS

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

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

▪ Article 50 - HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

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

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

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération pour les salariés licenciés. En revanche, les heures d'absence pour recherche d'emploi des salariés démissionnaires ne donnent pas lieu à rémunération. En outre, aucune indemnité n'est due au salarié qui n'utilise pas ses heures d'absence pour recherche d'emploi.

▪ Article 51 - INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Commentaire : Cet article s'applique sous réserve des nouvelles modalités de calcul de l'indemnité minimum de licenciement revalorisée par l'article R1234-2 tel qu'il résulte du décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017

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

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

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

Pour une année incomplète, l'indemnité sera calculée au prorata temporis.

▪ Article 52 - MISE A 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 L1237-5 du code du travail, l'employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein.

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

En cas de refus du salarié, l'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. L'absence de réponse vaut refus du salarié à la proposition de l'employeur.

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

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

En application des dispositions de l'article L1237-7 du code du travail, le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité fixée selon les modalités de l'article 51 de la présente convention, soit :

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

L'employeur qui décide une mise à la retraite doit respecter un préavis dont la durée est fixée selon les

modalités de l'article 48 de la présente convention.

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

▪ Article 53 - DÉPART A 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 d'un 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 L1237-9 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 en salaire est la suivante :

- 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 le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des trois 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.

Le Titre VII et son article 54 relatifs aux règlements des conflits sont supprimés par l'avenant n°71 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (article 1) étendu par arrêté du 15 février 2019 publié au Journal Officiel du 21 février 2019

Titre VII - Formation professionnelle

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

• Le 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 CNCP, ainsi que les Certificats de qualifications professionnelles (CQP) reconnus par la convention collective de la branche, puis les inscrit sur la liste des actions éligibles au CPF.

Article I - Versement des contributions

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 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

(paragraphe modifié par l'avenant N°77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 3 avril 2020, publié au Journal officiel du 9 avril 2020, en vigueur depuis ce jour)

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 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 (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 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 minimum 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 II - 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 :
 - le soutien financier aux centres de formation par l'apprentissage (CFA) santé animale ;
 - la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;
 - l'animation dans les régions du réseau des CFA ;
 - l'accompagnement au tutorat.
4. Ainsi, au titre des articles L. 6332-1-1 et L.6332-16 du code du travail, la CPNE demande à l'OPCA

d'affecter jusqu'à 25 %, des fonds destinés à financer des actions de professionnalisation visés aux articles L.6332-2 et L.6332-9, du code du travail, à la participation financière aux dépenses de fonctionnement des CFA santé animale.

- CFA Santé Animale Aquitaine : 8, av. du Verdun, 33200 Bordeaux-Caudéran
- CFA Santé Animale Ile de France : 10, place Léon Blum, 75011 Paris
- CFA Santé Animale PACA : Mini parc de l'Anjoly Bât. 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 III - 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, jusqu'au 1er janvier 2016.

A ce titre, elles invitent toute entreprise à faire converger leurs contributions 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 toute entreprise à faire converger leurs contributions de taxe d'apprentissage vers l'OCTA Actalians.

Article IV - La professionnalisation

1 - Les contrats de professionnalisation

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

Un tuteur est obligatoirement désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés. Le tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

2 - Les périodes de professionnalisation :

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'acquisition des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée quel que soit leur âge ou leur ancienneté, aux salariés en contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux salariés en contrat d'insertion dans l'emploi conclus avec des organismes ou des entreprises d'insertion. La liste des bénéficiaires des périodes de professionnalisation est établie à l'article L.6324-1 du code du travail.

La durée minimale de la période de professionnalisation est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mois calendaires, sauf lorsque la période de professionnalisation vise une action de VAE, une certification inscrite à « l'inventaire CNCP », ou lorsqu'elle intervient en abondement du Compte Personnel de Formation (CPF), conformément aux dispositions de l'article D.6324-1 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L.6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L.6323-4 et à l'article L.6323-15 du code du travail.

- **Forfait de financement des contrats et périodes de professionnalisation prioritaires**

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 euros par heure de formation. Ce taux est modulable par la CPNE pour les formations relevant des priorités de la branche

professionnelle : le CQP Auxiliaire vétérinaire niveau quatre (AVQ) et Auxiliaire spécialisée vétérinaire (ASV) et peut être porté à 10,50€/h en fonction des capacités de financement de l'OPCA (ACTALIANS).

L'ouverture d'une période de professionnalisation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise les conditions d'aménagement de l'emploi et de la durée du travail du salarié qui sont les conséquences de la période.

Financement par l'OPCA (ACTALIANS) des périodes de professionnalisation :

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

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

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

- **Liste des qualifications accessibles :**

Liste des qualifications accessibles :

- CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA) ;
- CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié » (AVQ) ;
- Titre « Auxiliaire spécialisé vétérinaire » (ASV) ;
- CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV) ;
- CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ;
- CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE) ;
- CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC).

Descriptif des actions de formation

CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA)

La formation d'auxiliaire de soins animaliers est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en deux blocs de compétences capitalisables (UC) suivant les modalités définies par la CPNE.

La formation ASA prévoit d'inclure la formation prévue au 3° du I de l'article L. 214-6-1 du code rural et de la pêche maritime.

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

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

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

CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié » (AVQ)

La formation d'auxiliaire vétérinaire qualifié est organisée sur une durée de 12 mois pour 350 heures de

formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNE.

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

L'accès à la formation AVQ est conditionné par la validation de prérequis en expression et calculs professionnels.

UC1-AVQ : accueillir la clientèle.

UC2-AVQ : réaliser le secrétariat courant.

UC3-AVQ : appliquer les procédures d'hygiène.

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

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

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

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

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

UC1-ASV : conseiller la clientèle.

UC2-ASV : réaliser la gestion administrative.

UC3-ASV : assurer l'hygiène.

UC4-ASV : assister le vétérinaire.

CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV)

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

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

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

UC1-CCV : optimiser l'image professionnelle.

UC2-CCV : développer le suivi client.

UC3-CCV : développer les ventes et les services.

CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV)

La formation de technicien en soins vétérinaires est organisée sur une durée de 175 heures, réparties

en trois blocs de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la CPNE.

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

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) à compter de la date d'obtention du titre d'Auxiliaire Spécialisé(e) Vétérinaire délivré par APForm.

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

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

UC3-TSV : gérer les examens complémentaires. »

CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE)

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

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

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

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

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

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

CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC)

Le CQP d'Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal (ACC) est organisé sur 147 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNE.

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

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP)

UC1-ACC : Favoriser le suivi comportemental et le bien-être du chat

UC2-ACC : Favoriser le suivi comportemental et le bien-être du chien

UC3-ACC : Accompagner la thérapie comportementale prescrite

Les membres de la CPNE désignent le GIPSA comme personnalité morale titulaire des droits de propriété intellectuelle des CQP de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que les CQP gérés par la branche professionnelle soient déposés en titre professionnel à l'issue de 3 années selon la procédure en vigueur.

Article V - Le Plan de Formation

Les 3 types d'actions de formation, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

1. Adaptation au poste de travail :

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

2. Évolution et maintien dans l'emploi :

Les actions de formation suivies par le salarié liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont des actions rendues nécessaires par la stratégie économique, l'évolution technologique ou la restructuration des entreprises. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

3. Développement des compétences :

Ces actions de formation, ayant pour objet le développement ou l'acquisition de compétences visant l'obtention d'une qualification ou d'une promotion. Elles peuvent être mises en œuvre :

- Pendant les heures de travail ;
- Soit hors de celles-ci à concurrence de 80 heures par an, imputables au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit au salarié, à une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette exonérée de charges sociales.

Les actions de formation, suivies par le salarié ayant pour objet le développement des compétences, font l'objet d'un écrit reprenant les engagements réciproques de l'employeur et du salarié et spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi et classification à l'issue de la formation).

o Rémunérations

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

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluriannuellement par la CPNE en fonction des données issues de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA (ACTALIANS).

Article VI (1) - Le Compte Personnel de Formation

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux actifs, apprentis et aux salariés dès l'âge de 16 ans.

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.

(1) Les deux premiers alinéas du premier paragraphe de l'article VI du titre VII sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 et L. 6323-11-1 du code du travail, dans leur 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.

Actions de formation éligibles

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

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

- CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA) ;
- CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié » (AVQ) ;
- titre « Auxiliaire spécialisé vétérinaire » (ASV) ;
- CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV) ;
- CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ;
- CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE).

L'ensemble des qualifications sont délivrées par APForm.

Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-16 et L. 6323-6 du code du travail.

Mobilisation du CPF

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

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

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

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

Financement des actions de formation

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

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

Abondement du compte personnel de formation :

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée est un CQP reconnu par la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires ou un titre enregistré au RNCP.

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

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement

des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation selon les modalités établies au 4° de l'article L. 6332-21 du code du travail.

Article VII - Validation des acquis de l'expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience, ou VAE permet à toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité salariée, non-salariée ou bénévole d'obtenir tout ou partie d'une qualification en faisant valider les acquis de son expérience.

Pour pouvoir accéder, par la VAE, à la certification d'Auxiliaire Vétérinaire Quatre (AVQ) ou la certification d'Auxiliaire Spécialisé(e) Vétérinaire (ASV), il faut justifier d'au moins trois années d'expérience professionnelle, équivalent temps complet en rapport avec les activités figurant dans les référentiels métiers.

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

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

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

L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions qui sont définies par décret.

Les parties signataires délèguent à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle la mise en œuvre de ce dispositif défini comme l'une des priorités de la branche.

Article VIII - Entretien professionnel

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes 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 six 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 six dernières années des 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 cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six 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.

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 h (salariés à temps partiel),
- Le versement à l'OPCA-PL d'un montant forfaitaire de 30€ par heure,
- Le droit du salarié à suivre l'action CPF de son choix sur son temps de travail.

Annexe 1 - Classification des emplois, définition des tâches

(Modifié par l'avenant n°82 du 9 juin 2022 relatif aux salaires minimums et aux classifications)

Échelon 1 - Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux

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

Ce personnel travaille à temps plein ou à temps partiel, il peut intervenir en dehors des heures d'ouverture. Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Coefficient 105

Échelon 2 - Personnel d'accueil et de secrétariat

Personnel non titulaire du titre d'Auxiliaire Vétérinaire assurant principalement les activités suivantes :

- Accueil et réception
- Secrétariat
- Aide à la gestion et à la comptabilité
- Vente de produits vétérinaires sans prescription
- Hygiène et maintenance des locaux

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

Coefficient 108

Échelon 3 - Auxiliaire Vétérinaire trois

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

- Hygiène, sécurité et aide à la contention
- Assistance technique du praticien
- Aide à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie
- Préparation du matériel médical et chirurgical

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

Coefficient 110

Échelon 4 - Auxiliaire Vétérinaire quatre

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

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

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

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention collective sont passés à l'échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant n°19, le 19 octobre 2005, sans pour autant être titulaires du titre d'Auxiliaire Vétérinaire quatre.

Coefficient 113

Échelon 5 - Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire

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

- Assistance à la comptabilité
- Conseil et vente argumentés des produits vétérinaires sans prescription
- Assistance aux soins et examens complémentaires
- Assistance chirurgicale pré, per et post-opératoire

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

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

Coefficient 120

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

Annexe 2 - salaires minima conventionnels

Valeur minimale du point

(Modifié par l'avenant N° 86 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2024, en vigueur étendu)

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

À chaque échelon de qualification est affecté un coefficient fixé comme suit :

- | | |
|----------------------------------------------------------------|------------------------|
| - Personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : | coefficient 105 |
| - Personnel d'accueil et de secrétariat (échelon 2) : | coefficient 108 |
| - Auxiliaire Vétérinaire 3 (échelon 3) : | coefficient 110 |
| - Auxiliaire Vétérinaire 4 (échelon 4) : | coefficient 113 |
| - Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire (échelon 5) : | coefficient 120 |

Tout salarié ayant obtenu l'un des Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) visés ci-dessous bénéficie de plein droit, pour chaque C.Q.P obtenu, de trois points de coefficient, en supplément du coefficient minimum conventionnel correspondant à sa classification :

- Le CQP « Conseiller en Clientèle Vétérinaire » (CCV) ;
- Le CQP « Technicien en Soins Vétérinaires » (TSV) ;
- Le CQP « Auxiliaire en Dentisterie Équine » (ADE) ;
- Le CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC).

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

▪ AVANTAGES EN NATURE

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

▪ VALEUR MINIMALE DU POINT

La valeur minimale du point est fixée par la Commission Paritaire Nationale de Négociation et d'Interprétation, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, par avenant soumis à extension, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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

Évolution de la valeur du point conventionnel	
Janvier 1996	62,50 Francs
Août 1997	65,00 Francs
Avril 1999	68,00 Francs
Avril 2000	69,70 Francs
Août 2001	10,96 €
Janvier 2003	11,54 €
Mai 2004	12,16 €
Juillet 2005	13,07 €
Janvier 2007	13,85 €
Janvier 2008	12,88 €
Juillet 2008	13,15 €
Janvier 2009	13,35 €
Juillet 2009	13,46 €
Janvier 2010	13,50 €
Janvier 2011	13,75 €
Janvier 2012	14,00 €
Janvier 2013	14,25 €
Janvier 2014	14,45 €
Janvier 2015	14,55 €
Janvier 2016	14,65 €
Janvier 2017	14,76 €
Janvier 2018	14,96 €
Janvier 2019	15,20 €
Janvier 2020	15,50 €
Janvier 2021	15,69 €
Janvier 2022	16,16 €
Janvier 2023	16,73 €
Janvier 2024	17,40 €

Annexe 3 - Commission paritaire nationale de l'emploi

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

Vu l'avenant du 5 juillet 1994 à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel.

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Vu la lettre paritaire à l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

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

Vu l'avenant N°1 du 8 juillet 2004 à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

▪ Article 1

Il est créé entre les signataires une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi en référence aux accords nationaux des 10.02.1969, 10.10.1986 et de l'Accord Interprofessionnel du 03.07.1991, 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 de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi examine également les conclusions d'engagement de développement de la formation entre l'Etat et les partenaires sociaux de la branche. Elle est en outre informée de l'exécution de ces derniers.
- La Commission Paritaire Nationale 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.
- 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.
- Précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation.
- Suivre l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et demandeurs d'emploi.

▪ Article 2 : RELATIONS AVEC L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE

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 3 : FONCTIONNEMENT

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 collègue.

La présidence change tous les deux ans. La première présidence revient au collègue 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 1 cité dans ce présent accord.

▪ Article 4

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

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

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

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

▪ Article 5

Le nombre de réunions est fixé au minimum à une par semestre. En cas de saisine par une des organisations signataires, le secrétariat technique peut décider d'une ou plusieurs Commissions supplémentaires.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et signées

par le président et le vice-président.

▪ Article 6 (modifié par avenant n°38)

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

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 dix 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.

Le délai de route est de :

- 1 jour si la distance à parcourir (aller simple) est inférieure à 500 km,
- 2 jours si la distance à parcourir est égale ou supérieure à 500 km.

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 L3142-3 à L3142-6 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.

▪ Article 7 : REVISION

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

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

▪ Article 8 : DENONCIATION

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

Annexe 4 - Régime de prévoyance

Modifié par :

- Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance (et l'annexe « contrat de garanties collectives »)
- Avenant du 12 juin 2003 portant modifications à l'accord sur la prévoyance du 15 décembre 2000 ;
- Avenant n° 15 du 27 septembre 2004 relatif à la prévoyance ;
- Avenant n° 39 du 26 novembre 2009 relatif à la prévoyance ;
- Avenant n° 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance ;
- Avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV « Prévoyance » ;
- Avenant n°80 du 15 décembre 2015 relatif à la prévoyance
- Avenant n°85 du 19 octobre 2023 relatif à la convergence des régimes de prévoyance
- Avenant n°87 du 7 mars 2024 relatif à la 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, dans les départements d'outre-mer (Dom) et les collectivités d'outre-mer (Com), 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 Malesherbes 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^{er} 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^{ème} jour d'arrêt de travail continu en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'indemnisation débutera également à compter du 4^{ème} 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^{ème} 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'invalidé civil 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

Modifié par l'avenant n° 90 du 15 octobre 2025 relatif au régime de prévoyance

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	0,62%				0,62%	
Rentes	0,20%			0,20%	0,20%	0,20%
Mensualisation	0,83%	1,97%			0,83%	1,97%
Incapacité			0,31%	0,55%	0,31%	0,55%
Invalidité			0,21%	0,95%	0,21%	0,95%
Total	1,65%	1,97%	0,52%	1,70%	2,17%	3,67%

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^{er} 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.

Accord collectif relatif à l'instauration d'une couverture sante complémentaire dans la branche vétérinaire

Du 14 octobre 2015

Modifié par avenant N°5 du 26 novembre 2024

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires entendent instituer une couverture complémentaire collective portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires.

La volonté des partenaires sociaux est d'inscrire cette couverture « frais de santé » dans le cadre de la réglementation afférente aux contrats responsables et solidaires ainsi qu'à l'obligation de généralisation de la complémentaire santé.

Le présent accord vise à permettre aux employeurs de la branche d'avoir la capacité de choisir, s'ils le souhaitent, l'organisme recommandé par les partenaires sociaux de la branche au terme d'une procédure de mise en concurrence.

Les parties signataires conviennent que, en fonction de la montée en charge du régime et des restitutions faites par le ou les organismes recommandés, un point d'étape sera effectué tous les 6 mois pendant les 2 premières années afin de piloter ce nouveau dispositif au mieux des intérêts des salariés et des employeurs.

Article 1er : Objet

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Il vise à organiser et à faciliter la mise en œuvre des articles L. 911-7 et suivants du code de la Sécurité sociale.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique sur le territoire national métropolitain et les départements d'outre-mer à tous les salariés relevant de la convention collective nationale cabinets et cliniques vétérinaires.

Article 3 : Salariés bénéficiaires

Tous les salariés visés à l'article 2 du présent accord, bénéficient d'une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire en matière de frais de santé.

Article 4 : Dispenses d'affiliation

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 1, 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 1 ;
- le salarié est en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mois qui bénéficie ou non d'une garantie individuelle « frais de santé » ;
- le salarié est à temps partiel et la cotisation au dispositif collectif de garanties définies dans le présent accord représente au moins 10 % de sa rémunération mensuelle brute ;
- le salarié bénéficie par ailleurs, en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective « frais de santé », à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe 1, 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 89-1009 dite loi Evin.

Article 5 : Affiliation par l'employeur

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 1).

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.

Article 5.1 : Formalités liées à l'affiliation

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. article 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.

Article 6 : Adhésion. - Cotisations. - Démission

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 tout document nécessaire.

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.

Article 7 : Garanties

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.

Article 8 : Suspension du contrat de travail et maintien des garanties

Article 8.1 Absences indemnisées :

Les garanties sont maintenues, sous réserve du paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Article 8.2 - Maternité - Paternité - Adoption :

Le salarié bénéficie de la couverture complémentaire santé de l'organisme auquel il est affilié. Le salarié 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.

Article 8.3 - Congé sabbatique, congé parental d'éducation ou autre congé non indemnisé :

Dans le cas de suspension du contrat de travail non visé aux articles 8.1 et 8.2, les garanties prévues à l'article 7 du présent accord sont suspendues ainsi que l'obligation de cotisation.

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.

Article 9 : Portabilité des droits

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.

Article 10 : Autres cas de maintien de la couverture frais de santé

L'organisme assureur adresse une proposition de maintien de la couverture aux anciens salariés visés ci-dessous au plus tard dans le délai de deux 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.

Article 11: Cotisation et répartition

À compter du 1^{er} janvier 2025

La cotisation est fixée à :

- 1,31 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) par mois pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale,
- 0,71% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle.

Dans 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 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.

Article 12 : Choix de l'organisme assureur

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 1^{er} 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.

Article 13 : Mise en œuvre de l'accord

Les employeurs dont les salariés relèvent de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, excepté ceux qui auraient déjà mis en place un système de garanties collectives en matière de remboursements de frais de santé au moins équivalent à ceux 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 1^{er} 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.

Article 14 : Commission paritaire spéciale de suivi

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 résultat de l'année écoulée.

L'assureur recommandé a obligation de présenter annuellement à la commission paritaire le compte de résultat du régime ainsi que les résultats qualitatifs et quantitatifs relatifs au haut degré de solidarité et à la portabilité des droits.

A la demande d'au moins un de ses membres, la commission de suivi se réunit dans un délai de 2 mois à réception de la demande. Le secrétariat est chargé de la convocation.

Article 15 : Durée

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.

Article 16 : Révision

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. 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.

Article 17 : Dénonciation

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 D.D.T.E.F.P. 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 1^{er} 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 1^{er} janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 18 : Date d'effet

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 1^{er} janvier 2016.

Article 19 : Dépôt et extension

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.

Fait à Paris, le 14 octobre 2015.

(Modifié par avenant N°5 du 26 novembre 2024)

Annexe 1

Tableau de garanties

- Régime de base obligatoire -

En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, issu de l'avenant N°5 du 26 novembre 2024
à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR = Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de remboursement. CCAM = Classification Commune des Actes Médicaux.

DPTM = Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :

– OPTAM = Option pratique tarifaire maîtrisée.

– OPTAM CO = Option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens. FR = Frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF = Honoraires Limites de Facturation, fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire, s'entendant y compris le remboursement de la Sécurité Sociale.

PLV = Prix Limites de Vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire, s'entendant y compris le remboursement de la Sécurité Sociale.

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (la valeur du PMSS se trouve à l'adresse internet : <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/montants-reference/plafond-securite-sociale>).

RSS = Remboursement Sécurité sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

€ = Euro.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
EN CAS D'HOSPITALISATION MÉDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITÉ		CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Frais de séjour		130% BR	
Forfait Patient Urgences (FPU)		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		28 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		28 € par jour	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100% BR

SOINS COURANTS	
NIVEAUX D'INDEMNISATION	

NATURE DES FRAIS		CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Honoraires médicaux :			
▶ remboursés SS			
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :		100% BR 100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :		100% BR 100% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :		150% BR 130% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :		100% BR 100% BR
▶ non remboursés SS			
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Diététicien, Ergothérapie, Méthode Mézières, Microkinésie, Nutritionniste, Pédicure, Podologue, Psychologue, Psychomotricité, Psychothérapie, Réflexologie, Sophrologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		20 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux			
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR	
Psychologues (actes remboursés SS)		100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire			
Analyses et examens de biologie médicale remboursé SS		100% BR	
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Médicaments :			
▶ Remboursés SS		100% BR	
Pharmacie (hors médicaments) :			
▶ Remboursée SS		100% BR	
▶ Non remboursée SS			
Sevrage tabagique		Crédit de 2 % PMSS par année civile	
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits Autre pharmacie prescrite		Crédit de 1 % PMSS par année civile	
Matériel médical			
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100% BR + Crédit de 1000 € par année civile	
Actes de prévention remboursés SS			
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR	
AIDES AUDITIVES		NIVEAUX D'INDEMNISATION	

NATURE DES FRAIS	DENTAIRE	
	CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Équipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100% BR + 550 € (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR + 300 € (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)	100% BR	

(*) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entend par chaque oreille indépendamment).

(***) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

(****) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

NATURE DES FRAIS	DENTAIRE	
	CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	270% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	270% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100% BR	
Inlay core	270% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	270% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		

Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	Crédit de 120 € par année civile
Orthodontie	180% de la BR reconstituée

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + crédit de 1.25% PMSS par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 1.75% PMSS par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit annuel de 6% PMSS par œil	

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :

- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire. La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

– Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCaux / MULTIFOCaux / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	80€	70€
		SPH < à -6 ou > à + 6	100€	90€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90€	80€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	100€	90€
		SPH > 0 et S > + 6	120€	110€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	110€	100€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	110€	100€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	160€	150€
		SPH < à -4 ou > à + 4	180€	170€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	180€	170€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	200€	190€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	200€	190€
		SPH > 0 et S > + 8	220€	210€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	200€	190€

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Télesurveillance médicale remboursée SS (dispositif prévu aux articles L162-48 et suivants du code de la Sécurité sociale)	100 % BR

Annexe 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 :

- 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 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 aux vues du rapport de branche réalisé en 2009 que les entreprises vétérinaires emploient 97 % de femmes pour les postes de salariés non vétérinaires. On observe donc un taux très important de féminisation du personnel travaillant dans les entreprises vétérinaires.

La répartition est équitable entre les femmes et les hommes pour les emplois à temps partiel et à temps plein. Le poids des CDD est plus fort pour les hommes que pour les femmes. Pour le personnel non vétérinaire, les CDD concernent 13% du personnel masculin, contre 7% pour le personnel féminin.

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

▪ Article 1 : Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés non vétérinaires des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires relevant de la convention collective n°3282.

CHAPITRE 1 : Conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle

▪ Article 2 : Principe de non-discrimination

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.

▪ Article 3 : Recrutement

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.

▪ Article 4 : Promotion et évolution professionnelle

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.

▪ Article 5 : Formation professionnelle

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 terme quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thème, niveau et durée des stages de formations 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 2 : Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale

▪ Article 6 : Égalité salariale

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 1 et la grille des rémunérations définie à l'annexe 2 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 L2261-22 et L2241-3 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.

▪ Article 7 : Rattrapage des écarts de rémunération

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 L1225-26 et L1225-44 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 3 : Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

▪ Article 8 : Prise en compte de la parentalité

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

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

Conformément aux dispositions conventionnelles, les entreprises garantiront aux salarié(e)s de retour de congé 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 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 salarié(e)s. 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 maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales éventuellement transmises aux salarié(e)s 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.

▪ Article 9 : Mesures concernant l'organisation du travail

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

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

▪ Article 10 : Reprise du travail

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 4 : Application et suivi de l'accord

▪ Article 11 : Commission de conciliation

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.

▪ Article 12 : Négociation triennale

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

▪ Article 13 : Application de l'accord

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.

Accord du 30 juin 2014 - Relatif au travail à temps partiel

Étendu par arrêté du 6 octobre 2014 publié au Journal Officiel du 24 octobre 2015

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés inclus dans le champ de la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires.

Article 2 - Définition du temps partiel

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 2 Bis - Compléments temporaires d'heures par avenant

Mis en œuvre par l'avenant n°67 du 15 juin 2017 relatif aux compléments d'heures, en vigueur étendu par arrêté du 9 mai 2018 publié au Journal Officiel du 15 mai 2018

Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, la durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par avenant sans pour autant atteindre la durée légale du travail.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée du travail par avenant n'est pas une faute et ne saurait en aucun cas entraîner de sanction disciplinaire.

Il ne pourra être conclu plus de quatre avenants par année civile et par salarié, permettant quatre périodes distinctes d'augmentation temporaire.

L'augmentation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel est uniquement autorisée dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié nommément désigné en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de passage provisoire à temps partiel résultant d'un avenant à son contrat de travail, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- Accroissement de l'activité de l'entreprise. L'avenant doit mentionner les éléments objectifs justifiant l'accroissement de l'activité et son caractère temporaire.

L'employeur met en place les outils nécessaires pour connaître le souhait des salariés quant à l'exécution de compléments d'heures. Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé

leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises. Pour faire face aux cas d'afflux de demandes, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés bénéficient de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs, dont notamment :

- Les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles ;
- les charges de familles ;
- Le volontariat des salariés ;
- L'ancienneté ;
- Les qualités professionnelles.

La durée d'un avenant ne pourra excéder 2 mois. De nouveaux avenants pourront toutefois être conclus sur ce même motif avec cette même limite de durée.

La durée totale des différents avenants conclus au cours d'une année civile ne pourra dépasser, tous motifs confondus, 8 mois.

Sans pouvoir atteindre un temps plein, les compléments d'heures effectués dans le cadre d'avenants au contrat de travail ouvrent droit à une majoration de 15 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

En cas de modification du planning initial, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés. À titre exceptionnel ce délai de prévenance pourra être réduit sans toutefois aller en deçà du minimum légal de 3 jours ouvrés. Lorsque le délai de prévenance de 14 jours n'est pas respecté, les heures effectuées par le salarié dans ce cadre ouvriront droit à une majoration salariale de 25 %.

Article 3 - Heures complémentaires

En vigueur étendu

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

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

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut dépasser un tiers de la durée convenue au contrat. La durée totale des heures effectuées ne peut atteindre la durée légale du travail.

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

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

Article 4 - Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu

La durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 16 heures pour chaque contrat de travail pour les personnels des échelons 2 à 5.

Pour les personnels relevant de l'échelon 1, la durée de travail est fixée au minimum à 8 heures par mois pour chaque contrat de travail.

Pour tenir compte de la diversité des structures et de leurs modalités d'organisation, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des personnels des cabinets et cliniques vétérinaires à temps partiel se fait en demi-journées ou journées pour les personnels des échelons 2 à 5.

Article 5 - Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

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.

Article 6 - Période minimale continue de travail

En vigueur étendu

Pour les personnels des échelons 2 à 5, la période journalière continue par demi-journée est fixée à 4 heures de travail effectif au minimum pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle-vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Pour les personnels relevant de l'échelon 1, la période continue de travail journalier est fixée au minimum à 1 heure de travail effectif et à 8 heures mensuelles.

Article 7 - Modification de la durée du temps de travail

En vigueur étendu

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

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

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

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

Tout employeur peut demander à un salarié travaillant à temps complet de travailler à temps partiel ou inversement. Le refus du salarié ne constitue pas une faute. L'absence de réponse du salarié sous 30 jours, à compter de la réception de la demande qui lui est faite, vaut refus.

Toutefois, l'employeur peut, sous réserve que les conditions légales soient réunies, engager une procédure

de licenciement pour motif économique.

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

Article 8 - Cumul d'emplois

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.

Article 9 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la signature des présentes.

Article 10 - Révision

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.

Article 11 - Dénonciation

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.

Accord du 4 décembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail (R.T.T.)

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Champ d'application

Article 1

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

Personnel bénéficiaire

Article 2

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

Durée de l'accord et dénonciation

Article 3

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

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

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Article 4

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

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

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

4.1. Réduction de la durée du temps de travail

4.1.1. Hebdomadaire.

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

4.1.2. Modulation.

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

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures de travail effectif par semaine, le recours à la modulation du temps de travail permet d'adapter le volume d'heures travaillées au volume

réel de travail, aux variations d'activité liées à la saisonnalité et de répondre à la nécessité de satisfaire aux besoins de la clientèle, en particulier la permanence des soins. Le recours à la modulation permet en outre d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

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

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

a) Horaire collectif :

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

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

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

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

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

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

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

b) Horaires individualisés :

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

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

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

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

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

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

à 4 heures de travail en plus ou en moins par semaine.

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

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

c) Lissage de la rémunération :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces repos seront pris obligatoirement à l'intérieur des périodes de 12 mois à compter de l'application du

présent accord dans l'entreprise.

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

Combinaison des deux dispositifs

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

Contrôle des horaires effectués

Article 5

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

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

Pause obligatoire et repos quotidien

Article 6

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

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

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

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

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

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

Habillage et déshabillage

Article 7

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

Gardes et urgences

Article 8

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

En revanche, les périodes pendant lesquelles le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur constituent des périodes d'astreinte. En contrepartie, le salarié percevra, par heure d'astreinte, une indemnisation forfaitaire égale à 25 % du salaire horaire de sa catégorie.

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

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

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

Rémunération

Article 9

9.1. Maintien du salaire

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

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

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

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

9.2. Résorption du complément différentiel de RTT

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

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

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

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

9.3. Prime d'ancienneté

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

Heures supplémentaires

Article 10

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

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

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

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

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

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

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

Salariés à temps partiel

Article 11

11.1. Définition

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

11.2. Organisation du travail à temps partiel

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

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

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

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

11.3. Heures complémentaires

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

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

NOTA : Arrêté du 6 décembre 2002 art. 1 : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 10 décembre 2002.

Dispositions pour les salariés cadres

Article 12

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

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

Engagements relatifs à l'embauche

Article 13

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

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

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

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

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

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

Suivi de l'accord

Article 14

La commission paritaire au sein de laquelle cet accord a été négocié et signé suivra la mise en place de

l'accord dans les cabinets et cliniques vétérinaires. Seules peuvent y siéger les organisations syndicales signataires. Elle se réunira dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Elle pourra être saisie par les salariés ou les employeurs des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Dépôts et entrée en vigueur

Article 15

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

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

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

Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application conventionnels des cabinets et cliniques vétérinaires et des vétérinaires praticiens salariés

Modifié par l'avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle

Étendus par arrêté du 30 avril 2020 publié au Journal Officiel du 6 mai 2020

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) :

FO - Force ouvrière

FSPSS - Fédération des services publics et des services de santé

153-155 Rue de Rome

75017 Paris

CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail

FGA - Fédération Générale Agroalimentaire

47-49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

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

FNAA - Fédération Nationale Agroalimentaire

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

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ 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 - Confédération Française Démocratique du Travail

FGA - Fédération Générale Agroalimentaire

47-49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

CFTC - Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

AGRI - Fédération CFTC Agriculture

61 Avenue Secrétan

75019 Paris

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

FNAA - Fédération Nationale Agroalimentaire

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

Il a été conclu ce qui suit :

Préambule

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.

Article 1er

Objet de l'accord de fusion des champs conventionnels

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.

Article 2

Champ d'application

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 leur 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.

Article 3

Mise en œuvre de l'harmonisation

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.

Article 4

Création de l'annexe applicable aux vétérinaires praticiens salariés

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 7.

Article 5

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès sa signature.

Article 6

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 7

Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 8

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.

Fait à Paris, le 29 mars 2019

Suivent les signatures.

Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

Étendu par arrêté du 20 mai 2020, publié au Journal officiel du 30 mai 2020.

Il a été conclu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objectif de répondre rapidement aux difficultés que rencontrent les entreprises vétérinaires dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 suite aux mesures de confinement et de lutte contre sa propagation notamment prévues par le Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020. Il prévoit de proposer des outils supplémentaires à ceux existants (activité partielle, arrêt de maladie pour garde d'enfants, télétravail,...) et définit notamment les modalités exceptionnelles de prise et de modification des congés payés dans le cadre de l'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'Ordonnance susvisée, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie du code du travail et aux dispositions des conventions collectives applicables, les employeurs sont autorisés à décider de la prise des congés payés.

Les congés en cours d'acquisition durant la période de référence en cours jusqu'au 31 mai 2020 ne peuvent être utilisés dans le cadre du présent accord.

Cette prérogative exceptionnelle est limitée à six jours ouvrables de congés, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour franc.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à faire la promotion de la formation continue à distance des salariés, et tout particulièrement des salariés placés en activité partielle, durant les mesures de fermeture des établissements scolaires, de certains établissements recevant du public et de confinement.

Les membres signataires rappellent aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord que mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques est une obligation légale pour préserver la santé et la sécurité des salariés mais également la sécurité juridique des employeurs.

Dans le cadre de la pandémie due au COVID-19, ce document doit faire l'objet d'une mise à jour spécifique prenant en compte les risques encourus par les salariés au regard cette pandémie.

La partie signataire du collège employeur s'engage à diffuser un exemple de mise à jour du document unique d'évaluation des risques adapté à ce nouveau risque.

Article 2 - Clause de rendez-vous

Les membres signataires s'engagent à ouvrir dès que possible une nouvelle négociation de cet accord dans le cas où il serait établi que des mesures de fermeture des établissements scolaires, de certains établissements recevant du public et de confinement ou plus généralement toute mesure de restriction quelle qu'elle soit perdureront au-delà du 31 mai 2020.

Article 3 - Champ d'application

Le présent accord est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés fusionnés par accord du 29 mars 2019 modifié par avenant du 5 juin 2019.

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5 - Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,4 % des salariés (selon les données des DADS 2015 retraitées par l'Insee), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de covid-19 n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 7 avril 2020

Le SNVEL

**La FGA - CFDT
La CFTC-AGRI
L'UNSA - FESSAD**

Accord du 15 décembre 2020 sur la promotion et reconversion par alternance « Pro-A »

Étendu par arrêté du 17 septembre 2021 publié au Journal Officiel du 24 septembre 2021

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité favoriser la reconversion ou promotion par alternance dans les cliniques vétérinaires. Cet accord vise à déterminer les formations pertinentes dans le cadre de reconversions professionnelles ainsi que pour faire face aux mutations qui touchent le secteur vétérinaire.

Article 1 - OBJECTIFS

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Article 2 - PUBLICS VISÉS

La reconversion ou promotion par alternance est accessible aux salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 5 de la nouvelle nomenclature des niveaux de formation, soit les titres et diplômes de niveau inférieur à la licence.

Article 3 - CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES

Conformément aux dispositions de l'article L.6324-3 le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Pour définir ces certifications, il a été tenu compte des résultats :

- des dernières études et des travaux conduits notamment dans la branche par l'Observatoire des métiers des professions libérales ;
- des travaux VetFuturs conduits par le Syndicat National des Vétérinaires

3.1 - Auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV)

La formation d'auxiliaire spécialisée vétérinaire correspond à la formation initiale du métier. Le métier n'est pas réglementé mais le titre d'ASV devient indispensable car les fonctions et les prérogatives attribuées aux auxiliaires sans diplôme sont très limitées et moins demandées. Le recrutement d'ASV diplômés est régulièrement en tension dans certaines régions qui n'enregistrent aucun ASV diplômé demandeur d'emploi ou font face au manque de mobilité des postulants. La certification est ainsi une condition essentielle pour l'**employabilité** des personnes dans le secteur de la santé animale.

Certification éligible : Titre « Auxiliaire Spécialisé(e) Vétérinaire » (ASV)

3.2 - Conseiller en clientèle vétérinaire (CCV)

Comme dans d'autres secteurs, on observe également une concentration des acteurs des soins vétérinaires avec la création de structures de taille plus importante. Ces changements conduisent à une spécialisation de plus en plus importante des métiers, en particulier sur le Front-Office avec le développement de la fonction de Conseiller en clientèle vétérinaire. La mutation de l'activité vétérinaire vers une offre de services de plus en plus technique et qualitative impose aux structures de développer chez leurs salariés des compétences-clé de la relation client en santé vétérinaire, sous peine d'érosion de leur clientèle. En effet, les études menées

sur la fidélisation des propriétaires d'animaux montrent clairement que la relation client est le facteur principal de choix d'une structure vétérinaire. Un défaut de compétences des salariés en poste pourrait donc être un obstacle à leur évolution professionnelle.

Certification éligible : CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV)

3.3 - Auxiliaire conseil en comportement et bien-être animal (ACC)

Le métier de vétérinaire lui-même est en évolution constante. Dans le champ du comportement animal, les vétérinaires peuvent notamment déléguer aux auxiliaires le parcours éducatif des animaux (ex : animation de puppy class) et les exercices de thérapie comportementale.

De nouvelles compétences sont donc exigées pour répondre à cette nouvelle fonction d'Auxiliaire-Conseil en comportement. Par ailleurs, les mutations sociétales notamment vis-à-vis du lien de plus en plus étroit entre l'homme et l'animal et des nouvelles exigences relatives au bien-être animal incitent les professionnels à développer la qualification de leur personnel dans ce domaine, en lien étroit avec les conditions dans lesquelles il est pris en charge et hospitalisé dans la structure. Un déficit de formation en bien-être animal est de nature à compromettre le maintien dans l'emploi, au vu des fortes réactions de la clientèle en cas de manquement dans ce domaine.

Certification éligible : CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC)

Article 4 - ORGANISATION DE LA FORMATION

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 5 - DURÉE DES ACTIONS

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- Une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Une durée de la formation (positionnement, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25% de la durée totale (soit 400 heures pour un emploi à temps plein pendant un an).

La durée de l'action de promotion ou de reconversion par alternance mise en œuvre pour l'obtention du Titre « Auxiliaire Spécialisé(e) Vétérinaire » (ASV) prévu à l'article 3.1 sus-cité est étendue à une durée de 24 mois en raison de la nature de cette qualification, pour favoriser les apprentissages, tout en permettant une répartition des périodes de formation compatibles avec le fonctionnement de la structure vétérinaire.

Le poste d'ASV, très polyvalent, est susceptible de concerner tous les domaines d'activité de l'entreprise vétérinaire : conseil en santé animale, vente au comptoir, e-communication, gestion des stocks, bureautique, comptabilité, gestion des équipes, hygiène médicale, assistance aux soins, assistance en chirurgie, laboratoire, imagerie, etc. L'acquisition de l'ensemble de ces compétences nécessite un temps de pratique en entreprise permettant d'acquérir la maîtrise des savoir-faire pratiques et des gestes techniques.

La durée des actions de promotion ou de reconversion par alternance mise en œuvre pour l'obtention des

CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » et « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal ») prévu à l'article 3.2 et 3.3 sus-cités sont étendues à une durée de 24 mois en raison de la nature de cette qualification.

En effet, chacun des trois blocs de compétences du CQP est certifié par la réalisation concrète d'un projet d'amélioration de pratiques dans l'entreprise. Ainsi, pour valider un bloc de compétences, le salarié doit rendre compte de sa contribution personnelle au projet d'amélioration (choisi avec le référent d'entreprise) et des résultats obtenus. Chaque bloc est préparé sur environ huit journées de formation, réparties à raison d'un à deux jours par mois, ceci afin de limiter la fréquence de départ du salarié dans des entreprises qui relèvent majoritairement de la catégorie des TPE, éprouvant des difficultés à remplacer le personnel absent, mais aussi en vue d'allouer le délai nécessaire au transfert des connaissances et savoir-faire acquis en formation, pour la réalisation du projet d'amélioration. Cela représente ainsi au total 8 mois pour un bloc de compétences, donc 24 mois pour les trois blocs de compétence du CQP (total 175h).

Article 6 - TUTORAT

Commentaire : articles supprimés par l'accord du 8 février 2022 relatif au tutorat, en vigueur étendu

6.1. - Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

6.2. - Encadrement des salariés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés au total quelle que soit la forme du contrat de travail.

6.3. - Exercice de la fonction de tuteur

Pour permettre l'exercice des missions de tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre de l'action de promotion ou de reconversion par l'alternance, y compris les relations avec les prestataires de formation.

L'employeur a aussi obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

6.4. - Les missions du tuteur

Les tuteurs ont les fonctions suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

6.5. - Reconnaissance du tutorat

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur la valorisation du tutorat lors de la première réunion de la commission paritaire à partir de mars 2021.

Article 7 - FINANCEMENT

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Les signataires demandent à l'OPCO d'adopter, comme en matière de contrat d'apprentissage, un coût forfaitaire pour les certifications et non un coût à l'heure.

La période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment :

- En articulation avec le CPF des salariés lorsque le projet de formation a été établi d'un commun accord ;
- En articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant, sur proposition de la SPP.

Il est demandé à l'OPCO de prévoir la prise en charge des coûts pédagogiques et frais annexes, mais également de la rémunération dans les limites fixées par la réglementation. La SPP peut proposer des priorités pour le financement des salaires et les coûts des certifications.

Article 8. - DISPOSITIONS DIVERSES

8.1. - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

8.2. - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de cet accord sera fait régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

8.3. - Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261- 7 et L.2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

8.4. - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

8.6. - Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

8.7 - Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel. L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020

Accord du 8 février 2022 sur le tutorat

Étendu par arrêté du 23 septembre publié le 13 octobre au Journal officiel.
En vigueur pour les contrats dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2023.

Préambule

Conscients de la nécessité de fidéliser les salariés au sein des entreprises, de diminuer le taux de turn-over, les partenaires sociaux de la branche vétérinaire décident de mettre en place un processus pour renforcer la transmission de savoir professionnel par le biais de l'accompagnement en utilisant le tutorat. Cet accord vise à mettre en place ce dispositif et, en particulier, de prendre en compte l'investissement conséquent que le Tutorat représente pour l'employeur et le Tuteur. Par conséquent, les partenaires sociaux ont décidé de formaliser et d'encadrer le mécanisme du Tutorat au sein de la branche.

Par ailleurs, dans l'objectif de promouvoir ce dispositif et de valoriser les missions des Tuteurs, les parties signataires relèvent que cette mission pédagogique constitue une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier et stimuler l'attractivité des métiers au sein de la branche.

Article 18 : Définitions

Le tutorat consiste à transmettre, en situation de travail, les compétences du tuteur à un apprenant.

L'apprenant est un salarié débutant dans son métier ou changeant de pratique (par exemple vétérinaire ou auxiliaire vétérinaire), un salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Le tuteur est la personne chargée d'encadrer l'apprenant, afin de faire acquérir un savoir, savoir-faire et savoir-être.

Article 19 : Rôles du tuteur

Le tuteur doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenant ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenant ;
- d'organisation avec l'apprenant de ses activités dans l'entreprise, et de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles ;
- de veille au respect de l'emploi du temps de l'apprenant ;
- de liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de contrôle de la qualité du travail de l'apprenant ;
- de participation aux différents bilans de l'apprenant ;
- de synthèses périodiques auprès de l'employeur du déroulement de la formation, et de la progression de l'apprenant.

Article 20 : Charge de travail du tuteur (1)

Conscients que le rôle de tuteur induit une charge supplémentaire de travail pour l'auxiliaire vétérinaire, le vétérinaire ou tout autre salarié qui l'assume, les partenaires sociaux préconisent que l'employeur évalue régulièrement avec le tuteur, sa charge de travail, pour veiller, dans la mesure du possible, à ce qu'il lui soit dégagé du temps.

Dans tous les cas, une grande attention doit être portée à la réussite de sa mission de tutorat.

(1) L'alinéa 1 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des articles L. 6223-7 et D. 6325-8 du code du travail.

Article 21 : Personnels volontaires concernés par la fonction (2)

L'employeur peut assurer la fonction de tuteur ou désigne le tuteur parmi les auxiliaires vétérinaires, les vétérinaires ou tout salarié volontaires de l'entreprise, en s'assurant d'une expérience professionnelle suffisante dans l'activité de l'apprenant et de compétences pédagogiques.

Afin d'aménager leur poste de travail, la fonction de tuteur peut être proposée aux salariés en fin de carrière.

L'employeur, le tuteur et l'apprenant se voient remettre une convention de tutorat, afin de bien préciser les fonctions, les missions et la durée du tutorat (cf. annexe).

Le tuteur ne peut encadrer plus de deux personnes.

(2) Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect de l'article R. 6223-6 du code du travail.

Article 22 : Formation

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'apprenant mais aussi de sa fidélisation au sein de l'établissement de soins vétérinaires, et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques.

En conséquence, ils demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions de tutorat bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin et s'ils en font la demande, recevoir une formation (certifiante ou non) spécifique visant à :

- consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

L'employeur informera le salarié de la possibilité d'une formation, qui sera soumise à un commun accord.

À cette fin, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCO EP participe à la prise en charge des frais de formation des tuteurs dans les conditions prévues aux articles L. 6323-14, D. 6332-92 et D. 6332-93 du code du travail.

Article 23 : Reconnaissance de la fonction de tuteur

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale.

Concrètement, ils demandent aux entreprises de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle et doivent être prises en compte dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation prendra également la forme d'une prime de 4 points conventionnels par mois de fonction et par salarié tuteuré, pendant la durée du contrat.

Article 24 : Modalités de suivi de l'accord

La CPNE assurera un suivi régulier de la mise en place de cet accord. Un bilan de cet accord sera fait en CPNE, à l'issue d'une période de 5 ans afin, s'il y a lieu, de le faire évoluer.

L'article 6 (6.1, 6.2 et 6.3) relatif au tutorat de l'accord de la branche du 15 décembre 2020 sur la promotion et reconversion par alternance est supprimé.

Article 25 : Date d'entrée en vigueur - durée de l'accord

Le présent accord s'applique pour les tutorats mis en œuvre à partir de la date de publication de son arrêté d'extension. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 26 : 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 27 : 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 0,3% des salariés (selon les données des DADS 2016), 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 8 février 2022

Le SNVEL

FO - FSPSS

La CFDT AGRI AGRO

La CFE-CGC AGRO

L'UNSA - FESSAD

Annexe

ENGAGEMENT SUR LA MISE EN OEUVRE DU TUTORAT

Le présent engagement recense, au-delà des obligations réglementaires stipulées par le code du travail, un ensemble de recommandations qui constituent un engagement de l'employeur, du tuteur et de l'apprenant.

Cet engagement est conclu à partir du -- / -- / ---- pour une période *de -- mois* entre :

Employeur	Tuteur	Apprenant
Nom :	Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :	Prénom :
Signature	Signature	Signature

L'ENTREPRISE

L'entreprise assume une activité formatrice. Son rôle est capital dans l'évaluation professionnelle.

Elle doit mettre l'apprenant en situation réelle de savoirs opérationnels, savoir-faire et savoir-être qui sont des compétences reconnues par son diplôme, son titre ou sa qualification professionnelle.

Elle doit également sensibiliser le tuteur à son rôle. Elle doit si nécessaire le sensibiliser à la nécessité de suivre une formation spécifique le préparant à sa fonction de tuteur.

Au-delà de l'évaluation des compétences acquises par l'apprenant salarié pendant la durée du tutorat, les missions de l'employeur sont de :

- Accueillir, présenter son entreprise et informer l'apprenant salarié des fonctions de chacun.
- Veiller à ce que le tuteur puisse exercer l'ensemble de sa mission : accueillir, accompagner, suivre et évaluer l'apprenant salarié.
- Contractualiser et reconnaître la mission du tuteur (annexe de l'accord national).
- Fournir de bonnes conditions de travail (sécurité, accompagnement...).
- Respecter et prendre en compte le planning de formation établi.

Conformément à l'accord du 8 février 2022 relatif au tutorat, l'entreprise verse au tuteur une prime de 4 points conventionnels par mois de fonction et par salarié tutoré.

LE TUTEUR

Le tuteur est un professionnel reconnu compétent pour former l'apprenant

En tant que référent professionnel, il doit le guider et l'assister dans sa découverte de l'entreprise et dans ses acquisitions de compétences.

Sa mission est de :

- Organiser l'intégration de l'apprenant

*Prévenir les salariés de son arrivée,
Lui présenter ses collègues, les fonctions de chacun et lui faire visiter les locaux,
Lui expliquer le fonctionnement et la « culture » de l'entreprise.*

- Cadrer le travail de l'apprenant

*Confier des tâches et missions en lien avec le métier et la formation,
Faire respecter planning de travail en tenant compte du rythme de l'alternance,
L'aider à s'intégrer au monde du travail,
Contrôler ses présences/absences en établissement de formation comme en entreprise.*

- Prendre connaissance du travail effectué dans l'organisme de formation

*S'informer sur le programme de formation,
Suivre les résultats,
Rester en contact avec le centre de formation.*

- Avoir un contact régulier avec l'apprenant

*Fixer des rendez-vous fréquents pour faire le point,
Montrer et expliquer chaque nouvelle tâche à effectuer, et en suivre la progression avec des objectifs clairement exprimés,
Renseigner régulièrement le document de suivi s'il existe,
Être disponible pour répondre aux sollicitations de l'apprenant.*

- Transmettre son savoir et savoir-faire

*Aider l'apprenant à faire le lien entre théorie et pratique professionnelle,
Le faire participer aux formations internes de l'entreprise.*

- Évaluer son travail en lien avec l'organisme de formation et l'employeur

*Évaluer le travail réalisé,
Faire le point sur ce qui n'est pas acquis et définir les axes de progression,
Évaluer son comportement,*

- Accueillir le représentant de l'organisme de formation chargé du suivi en entreprise afin d'évaluer l'apprenant en situation de travail.

- Participer à la formation

*Participer aux réunions organisées par le centre de formation dans le cadre du suivi de formation,
Faciliter l'élaboration du mémoire s'il y a lieu.*

DEVOIR ET ENGAGEMENT DE L'APPRENANT

Le projet de l'apprenant sera formalisé par un écrit.

L'apprenant s'engage à suivre les actions de formation prévues et à travailler pour le compte de son employeur.

Il doit également :

- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise, s'il existe
- Respecter sa hiérarchie et ses collègues
- Informer et échanger avec son tuteur sur les éventuelles difficultés rencontrées
- Être assidu tant en organisme de formation qu'en entreprise
- Informer et échanger régulièrement avec l'entreprise sur l'avancée de la formation
- S'investir dans chaque activité

Confidentialité et comportement dans l'entreprise, engagement de non-dénigrement

L'apprenant s'engage à respecter les consignes suivantes dans le cadre de sa formation / son tutorat dans l'entreprise :

- Appliquer les consignes et règlements imposés par l'entreprise,
- Respecter la confidentialité inhérente à l'activité de l'établissement,
- Ne pas prendre de photos, vidéos ou enregistrements audio dans l'entreprise sans l'accord de l'employeur et des personnes enregistrées, ne pas diffuser de photos, vidéos ou enregistrements audio à l'extérieur de l'entreprise sans l'accord de l'employeur et des personnes enregistrées,
- Adopter un comportement sérieux, digne et respectueux au cours du tutorat vis à vis du personnel de l'entreprise, des dirigeants et des enseignants accompagnateurs,
- Ne pas dénigrer l'entreprise, ne pas divulguer d'informations qui pourraient nuire à l'entreprise.

Liste des avenants

À la Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (Personnel auxiliaire) - IDCC 1875

La convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires a été signée le 5 juillet 1995.

Un avenant n° 1 a été signé le 20 octobre 1995 (arrêté du 16 janvier 1996 publié au Journal officiel du 24 janvier 1996) modifiant le texte de plusieurs articles.

L'arrêté d'extension de la convention collective a été signé le 16 janvier 1996 (publié au Journal officiel du 24 janvier 1996).

Un avenant n° 2 a été signé le 24 avril 1997 (arrêté d'extension du 23 juillet 1997 publié au Journal officiel du 2 août 1997) qui fixe la valeur minimale du point.

Un avenant a été signé le 20 février 1998 (arrêté d'extension du 4 juin 1998 publié au Journal officiel du 12 juin 1998) pour l'interprétation de l'article 25 de la convention collective.

Un avenant n° 3 a été signé le 12 janvier 1999 (arrêté d'extension du 18 mars 1999 publié au Journal officiel du 30 mars 1999) qui il fixe la valeur minimale du point.

Un avenant n° 4 a été signé le 12 janvier 1999 (arrêté d'extension du 29 mars 1999 publié au Journal officiel du 9 avril 1999) qui modifie l'annexe 1 pour le niveau III.

Un avenant n° 5 a été signé le 18 janvier 2000 (arrêté d'extension du 6 avril 2000 publié au Journal officiel du 18 avril 2000) qui fixe la valeur du point.

Un avenant n° 6 a été signé le 15 juin 2000 (arrêté d'extension du 2 janvier 2001 publié au Journal officiel du 12 janvier 2001) qui modifie l'article 57 relatif au financement de la formation.

Un avenant n° 7 a été signé le 15 juin 2000 (arrêté d'extension du 2 janvier 2001 publié au Journal officiel du 12 janvier 2001) qui modifie les articles 14 ter, 18, 18 bis, 52 et 53.

Un avenant n° 8 a été signé le 9 octobre 2000 (arrêté d'extension du 17 avril 2001 publié au Journal officiel du 27 avril 2001) qui annule l'avenant n° 6 et qui modifie l'article 57 relatif au financement de la formation.

Un accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance (annule et remplace l'annexe IV - accord sur la prévoyance)

Un avenant n° 9 a été signé le 6 mars 2001 (arrêté d'extension du 23 juillet 2001 publié au Journal officiel du 2 août 2001) qui fixe la valeur du point.

Un avenant n° 10 a été signé le 6 mars 2001 (arrêté d'extension du 26 juillet 2001 publié au Journal officiel du 7 août 2001) qui remplace le mot « niveau » par le mot « échelon ».

Un avenant n° 11 a été signé le 6 mars 2001 (arrêté d'extension du 26 juillet 2001 publié au Journal officiel du 7 août 2001) qui annule l'avenant n° 4 et modifie l'annexe 1 pour l'échelon III.

Un accord du 4 décembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail (RTT)

Un accord professionnel du 27 décembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du personnel salarié vétérinaire des cliniques et cabinets vétérinaires

Un avenant n° 12 a été signé le 8 octobre 2002 (arrêté d'extension du 23 décembre 2002 publié au Journal officiel du 4 janvier 2003) qui modifie la valeur minimale du point.

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

Un avenant n° 13 a été signé le 10 février 2004 (arrêté d'extension du 5 mai 2004 publié au Journal officiel du 14 mai 2004) qui modifie la valeur minimale du point.

Un avenant n° 14 a été signé le 10 février 2004 (arrêté d'extension du 4 juin 2004 publié au Journal officiel du 15 juin 2004) qui modifie l'article 1er, 1er alinéa de la CCNCCV.

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

Un avenant n° 15 a été signé le 27 septembre 2004 (arrêté d'extension du 4 octobre 2005 publié au Journal officiel du 15 octobre 2005) qui modifie l'accord sur la prévoyance.

Un avenant n° 16 a été signé le 16 novembre 2004 (arrêté d'extension le 7 avril 2005 publié au Journal officiel du 16 avril 2005) relatif à la formation professionnelle.

Un avenant n° 17 a été signé le 14 décembre 2004 (arrêté d'extension du 18 juillet 2005 publié au Journal officiel du 26 juillet 2005) relatif à la formation professionnelle qui annule et remplace l'avenant n° 16.

Un avenant n° 18 a été signé le 1er mars 2005 (arrêté d'extension du 11 juillet 2005 publié au Journal officiel du 22 juillet 2005) qui modifie la valeur minimale du point.

Un avenant n° 19 a été signé le 1er mars 2005 (arrêté d'extension du 5 octobre 2005 publié au Journal officiel du 15 octobre 2005) relatif à la classification des emplois et définition des tâches.

Un avenant n° 20 a été signé le 15 juin 2006 (arrêté d'extension du 11 décembre 2006 publié au Journal officiel du 22 décembre 2006) relatif à la classification des emplois et définition des tâches.

Un avenant n° 21 a été signé le 15 juin 2006 (arrêté d'extension du 11 décembre 2006 publié au Journal officiel du 22 décembre 2006) relatif au développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale.

Un avenant n° 22 a été signé le 15 juin 2006 (arrêté d'extension du 11 décembre 2006 publié au Journal officiel du 22 décembre 2006) modifiant les articles 19,33 bis et 34.

Un avenant n° 23 a été signé le 15 juin 2006 (arrêté d'extension du 11 décembre 2006 publié au Journal officiel du 22 décembre 2006) relatif à la valeur du point conventionnel.

Un avenant n° 24 a été signé le 1er décembre 2006 (arrêté d'extension du 22 juin 2007 publié au Journal officiel du 5 juillet 2007) relatif à l'adaptation des taux de contribution formation.

Un avenant n° 25 a été signé le 17 avril 2007 (arrêté d'extension du 10 décembre 2008 publié au Journal officiel du 19 décembre 2008) relatif à la journée de solidarité.

Un avenant n° 26 a été signé le 17 avril 2007 (arrêté d'extension du 20 février 2008 publié au Journal officiel du 1er mars 2008) relatif au congé de paternité.

Un avenant n° 27 a été signé le 4 décembre 2007 (arrêté d'extension du 5 mai 2008 publié au Journal officiel du 20 mai 2008) modifiant l'article 19 relatif aux heures supplémentaires.

Un avenant n° 28 a été signé le 4 décembre 2007 (arrêté d'extension du 5 mai 2008 publié au Journal officiel du 20 mai 2008) relatif à la valeur du point conventionnel.

Un avenant n° 29 a été signé le 25 mars 2008 (arrêté d'extension du 7 octobre 2008 publié au Journal officiel du 14 octobre 2008) relatif à la valeur du point conventionnel.

Un avenant n° 30 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 23 avril 2009 publié au Journal officiel du 29 avril 2009) relatif à la classification des emplois

Un avenant n° 31 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 11 février 2009 publié au Journal officiel du 21 février 2009) relatif à la période d'essai

Un avenant n° 32 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 11 février 2009 publié au Journal officiel du 21 février 2009) relatif aux indemnités de licenciement

Un avenant n° 33 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 11 février 2009 publié au Journal officiel du 21 février 2009) relatif aux heures supplémentaires

Un avenant n° 34 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 23 avril 2009 publié au Journal officiel du 29 avril 2009) relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n° 35 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 11 février 2009 publié au Journal officiel du 21 février 2009) relatif à la formation professionnelle

Un avenant n° 36 a été signé le 2 juin 2009 (arrêté d'extension du 5 novembre 2009 publié au Journal officiel du 17 novembre 2009) relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n° 37 a été signé le 2 juin 2009 (arrêté d'extension du 5 novembre 2009 publié au Journal officiel du 17 novembre 2010) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un avenant n° 38 a été signé le 2 juin 2009 (arrêté d'extension du 14 octobre 2009 publié au Journal officiel du 22 octobre 2009) relatif au fonctionnement de la CPNE

Un avenant n°39 a été signé le 26 novembre 2009 (arrêté d'extension du 23 décembre 2010 publié au Journal officiel du 28 décembre 2010) modifiant le texte de l'annexe 4

Un avenant n°40 a été signé le 26 novembre 2009 (arrêté d'extension du 3 mai 2010 publié au Journal officiel du 11 mai 2010) relatif à la valeur du point conventionnel

Un avis d'interprétation du 20 janvier 2010 relatif à la classification des emplois

Un avenant n°41 a été signé le 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue

Un avenant n°42 a été signé le 16 juin 2010 (arrêté d'extension du 26 avril 2011 publié au Journal officiel du 7 mai 2011) relatif à la formation professionnelle continue

Un avenant n°43 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 15 février 2011 publié au Journal officiel du 24 février 2011) relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n°44 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 13 juillet 2011 publié au Journal officiel du 22 juillet 2011) relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé

Un avenant n°45 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 23 mars 2011 publié au Journal officiel du 2 avril 2011) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un avenant n°46 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 17 mai 2011 publié au Journal officiel du 24 mai 2011) relatif au repos compensateur de remplacement et à la contrepartie obligatoire en repos

Un avenant n°47 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 17 mai 2011 publié au Journal officiel du 24 mai 2011) relatif à l'ancienneté

Un avenant n°48 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 7 octobre 2011 publié au Journal officiel du 14 octobre 2011) modifiant l'annexe 1

Un avenant n°49 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 7 octobre 2011 publié au Journal officiel du 14 octobre 2011) modifiant l'annexe 2

Un avenant n°50 a été signé le 25 octobre 2010 relatif à l'actualisation

Un avenant n°51 a été signé le 15 mars 2011 (arrêté d'extension du 7 octobre 2011 publié au Journal officiel du 14 octobre 2011) relatif à la mise à la retraite

Un avenant n°52 a été signé le 15 mars 2011 (arrêté d'extension du 7 octobre 2011 publié au Journal officiel du 14 octobre 2011) relatif au départ à la retraite

Un avenant n°53 a été signé le 6 octobre 2011 (arrêté d'extension du 2 avril 2012 publié au Journal officiel du 11 avril 2012) relatif au travail de nuit

Un avenant n°54 a été signé le 6 octobre 2011 (arrêté d'extension du 10 avril 2012 publié au Journal officiel du 24 avril 2012) relatif au travail à temps partiel modulé

Un avenant n°55 a été signé le 6 octobre 2011 (arrêté d'extension du 27 décembre 2011 publié au Journal officiel du 5 janvier 2012) relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n°56 a été signé le 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires (Opposition)

Un avenant n°57 a été signé le 16 janvier 2012 relatif à l'accord de prévoyance (Étendu par arrêté du 2 août 2012 publié au Journal officiel du 12 août 2012)

Un avenant n°58 a été signé le 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires (Étendu par arrêté du 27 novembre 2012 publié au Journal officiel du 9 décembre 2012)

Un avenant n°59 a été signé le 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point conventionnel (Étendu par arrêté du 19 février 2013 publié au Journal officiel du 26 février 2013)

Un avenant n°60 a été signé le 26 novembre 2013 relatif à la valeur du point conventionnel (Étendu par arrêté du 15 juillet 2014 publié au Journal officiel du 24 juillet 2014)

Un accord relatif au travail à temps partiel a été signé le 30 juin 2014 (Étendu par arrêté du 6 octobre 2014 publié au Journal officiel du 24 octobre 2014)

Un avenant n°61 a été signé le 30 octobre 2014 relatif à l'article 1er (Étendu par arrêté du 16 mars 2015 publié au Journal officiel du 24 mars 2015)

Un avenant n°62 n'a pas été ratifié par l'ensemble des partenaires sociaux

Un avenant n°63 a été signé le 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point conventionnel (Étendu par arrêté du 9 avril 2015 publié au Journal officiel du 17 avril 2015)

Un avenant n°64 a été signé le 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle (Étendu par arrêté du 9 avril 2015 publié au Journal officiel du 17 avril 2015)

Un avenant n°65 a été signé le 10 novembre 2015 relatif au régime de prévoyance

Un accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé a été signé le 14 octobre 2015 (Étendu par arrêté du 21 décembre 2015 publié au Journal officiel du 24 décembre 2015)

Un avenant n°66 a été signé le 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point conventionnel (Étendu par arrêté du 23 février 2016 publié au Journal officiel du 2 mars 2016)

Un avenant n° 66 bis a été signé le 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016 (Étendu par arrêté du 9 juin 2016 publié au Journal officiel du 24 juin 2016)

Un avenant n°67 du 15 juin 2017 relatifs aux compléments d'heures par avenant (Étendu par arrêté du 9 mai 2018 publié au Journal officiel du 15 mai 2018)

Un avenant n°68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017 (Étendu par arrêté du 21 février 2017 publié au Journal officiel du 1er mars 2017)

Un avenant n°69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle (Étendu par arrêté du 19 décembre 2017 publié au Journal officiel du 27 décembre 2017)

Un avenant n°70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels (en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension)

Un avenant n°71 du 28 juin 2018 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (étendu)

Un avenant n°72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel à compter du 1er janvier 2018 (étendu par arrêté du 17 juillet 2018 publié au Journal officiel du 24 juillet 2018)

Un avenant n°73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel à compter du 1er janvier 2018 (étendu)

Un avenant n°74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel à compter du 1er janvier 2018 (étendu)

Un avenant n°75 du 18 octobre 2018 relatif aux salaires minimums conventionnels et aux classifications (étendu)

Un avenant du 22 janvier 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Un avenant N° 76 du 29 mars 2019 relatif à la formation professionnelle et aux classifications (en vigueur étendu depuis la publication de l'arrêté d'extension du 2 avril publié au Journal officiel du 10 avril)

Un accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application des conventions collectives des cabinets et cliniques vétérinaires et des vétérinaires praticiens salariés (Étendu par arrêté du 30 avril 2020 publié au Journal Officiel

du 6 mai 2020)

Un avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application conventionnels (Étendu par arrêté du 30 avril 2020 publié au Journal Officiel du 6 mai 2020)

Un avenant N°77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle (en vigueur depuis son extension par arrêté du 3 avril 2020, publié au Journal officiel du 9 avril 2020)

Un avenant N°2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire (en vigueur étendu)

Un avenant N°78 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020 (en vigueur étendu)

Un accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 (Étendu par arrêté du 20 mai, publié au Journal officiel du 30 mai 2020).

Un avenant n°79 du 15 décembre 2020 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2021 (en vigueur)

Un avenant n°3 du 15 décembre 2020 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire (en vigueur).

Un avenant n°80 du 15 décembre 2020 relatif à la prévoyance (en vigueur à compter du 1^{er} mars 2021)

Un accord du 15 décembre 2020 sur la promotion et reconversion par alternance « Pro-A » (en vigueur étendu)

Un avenant n°81 du 30 novembre 2021 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2022 (en vigueur)

Un avenant n°4 du 30 novembre 2021 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire (en vigueur étendu)

Un accord du 8 février 2022 sur le tutorat (en vigueur étendu)

Un avenant n°82 du 9 juin 2022 relatif au salaires minimums et aux classifications (en vigueur étendu)

Un avenant n° 83 du 8 décembre 2022 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2023 (en vigueur étendu)

Un avenant n° 85 du 19 octobre 2023 relatif à la convergence des régimes de prévoyance (en vigueur)

Un avenant n° 86 du 17 novembre 2023 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2024

Un avenant n° 87 du 7 mars 2024 relatif à la prévoyance

Un avenant n° 88 du 26 novembre 2024 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2025

Un avenant n° 90 du 15 octobre 2025 relatif au régime de prévoyance

Un avenant n° 91 du 6 janvier 2026 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2026