

**Convention Collective**  
**Nationale**  
**des vétérinaires praticiens salariés**  
**n° 3332**



Convention signée le 31 janvier 2006, étendue par arrêté du 31 mai 2006  
publié au Journal officiel du 20 juin 2006

# PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

La convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés a été signée le 31 janvier 2006 par l'ensemble des partenaires sociaux et a été étendue par un arrêté du 31 mai 2006 publié au Journal officiel du 20 juin 2006.

Les dispositions sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application à compter du 20 juin 2006. Seules les dispositions de l'accord de prévoyance de l'annexe 4 sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

***Texte tenant compte des modifications et des réserves apportées par l'arrêté d'extension.***

# TITRE I

## DISPOSITIONS GENERALES

### ▪ Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

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

Les activités concernées ressortent du code APE 8414 et du code NAF 852Z.

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

### ▪ 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, à l'exception de l'annexe 4 portant accord de prévoyance qui entrera en vigueur le premier jour du trimestre qui suit la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la présente convention.

### ▪ 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

En application de l'article L.132-8 du code du travail, la dénonciation de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt à la D.D.T.E.F.P. 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.

### ▪ 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 et notamment l'accord professionnel sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel salarié vétérinaire des cabinets et cliniques vétérinaires.

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

## ▪ Article 6 – VALIDITE DES ACCORDS

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

La validité de la convention collective et de ses avenants signés au niveau de la branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives des salariés dans le champ d'application, s'appréciant en nombre. Conformément aux dispositions de l'article L.132-2-2 du code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

# **TITRE II**

## **DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

### ▪ Article 7 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Le libre exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux articles L.412-1 et L.412-2 du code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux articles L.412-6 à L.412-10 et suivants du code du travail.

### ▪ Article 8 - ABSENCE POUR L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE

Les salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1 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 d'un mois et dans la limite d'un salarié par organisation syndicale.

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

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

Les frais de déplacement des salariés susvisés sont remboursés par les organisations d'employeurs sur la base des tarifs SNCF 1<sup>ère</sup> classe. Les frais exceptionnels seront remboursés. Les frais de repas sont remboursés sur la base d'un forfait de 25 € par salarié et par jour.

### ▪ Article 9 - SECTIONS SYNDICALES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

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

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

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

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

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

### ▪ Article 10 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

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

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

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

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

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

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

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

## ▪ Article 11 - COMITÉS D'ENTREPRISE

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois 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 (article L.431-1 et suivants du code du travail).

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

La subvention de fonctionnement prévue par l'article L.434-8 ne pourra en aucun cas être inférieure au montant prévu par la loi. Un accord devra être conclu entre le comité d'entreprise et la direction sur la contribution de l'entreprise au financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité conformément à la législation en vigueur.

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

## ▪ Article 12 - COMITÉS D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

La sécurité et l'hygiène des salariés seront assurées dans les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1, conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et, principalement, conformément aux dispositions des articles L.236-1 à L.236-13 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.431-2 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.

# TITRE III

## CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ▪ Article 13 - 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 entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective. Le temps nécessaire aux examens médicaux sera pris sur les heures de travail, sans qu'il puisse pour cela être effectué de retenue de salaire.

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

En application des articles L.230-2 et R.230-1 du code du travail, l'employeur est tenu de transcrire et de mettre à jour un document d'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ce document doit être à la disposition du personnel.

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

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

En application de l'article R 241-48 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 telles que les suivantes : Antirabique, Antitétanique, B.C.G. ou équivalent, leptospirose, H.V.B. (Hépatite Virale B) avec dépistage préalable. Les vaccinations prescrites par le médecin du travail sont prises en charge par l'employeur.

En application des articles R.231-73 à R.231-116 du code du travail relatif à la prévention du risque d'exposition aux rayonnements ionisants, l'employeur est tenu de désigner une personne compétente en radioprotection pour la mise en œuvre de mesures de protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements des appareils de radiodiagnostic.

***Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.231-3-1, alinéa 1 du code du travail.***

### ▪ Article 14 - 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 123-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux articles L.140-2 à L.140-9 et R.140-1 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

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

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent également à se conformer aux dispositions des articles L.133-5 et L.132-12 du code du travail relatives à l'égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

Il appartient à une commission de conciliation définie à l'article 67 de veiller aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procéder au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours à des juridictions compétentes.

## ▪ Article 15 -TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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

Le salaire normal de la catégorie correspondant à la qualification de l'intéressé ne peut faire l'objet d'un abattement lorsque le travail fourni par le travailleur handicapé est équivalent à celui fourni par un travailleur ayant la même qualification professionnelle. Cependant, si la prestation de travail du travailleur handicapé est notoirement inférieure, le salaire normal de la profession qui correspond à la qualification de l'intéressé pourra faire l'objet d'un abattement maximum de 5 % si le travailleur handicapé est classé en catégorie B et de 10 % s'il est classé en catégorie C.

***Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.323-6, alinéa 2 du code du travail.***

## ▪ Article 16 - MODALITÉS D'EMBAUCHE

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

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

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

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

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

***Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-3-1 du code du travail.***

## ▪ Article 17 - CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

La présente Convention Collective est applicable également aux salariés sous contrat à durée déterminée dont les conditions de recours, d'exécution et de rupture sont définies par les articles L.122-1 à L.122-3- 16 du code du travail.

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

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

## ▪ Article 18 - PÉRIODE D'ESSAI

Toute embauche définitive est soumise préalablement à une période d'essai qui pourra être prolongée exceptionnellement pour les contrats à durée indéterminée d'une période d'une même durée après accord écrit du salarié

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

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée suivant les dispositions de l'article L.122-3-2 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.

La rupture de la période d'essai peut intervenir à tout moment, y compris au cours de sa période de renouvellement. Chaque partie devra respecter un délai de prévenance d'une semaine si la rupture intervient à compter du 2<sup>ème</sup> mois.

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

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

# TITRE IV

## EXECUTION DU CONTRAT

### ▪ Article 19 - OBLIGATIONS GENERALES

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

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

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

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

Le salarié s'oblige au respect des dispositions du code de déontologie qu'il déclare connaître. Sans préjudice des dispositions de l'article L.120-2 du code du travail, le salarié est tenu d'observer la plus grande discrétion. En application du code de déontologie, il est tenu au secret professionnel.

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

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

### ▪ Article 20 - DUREE ET AMPLITUDE DU TRAVAIL

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

Il est ainsi rappelé que la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures. Elle ne peut excéder, heures supplémentaires comprises, 48 heures au cours d'une même semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, en application de l'article L.212-7 du code du travail (sous réserve d'un décret spécifique).

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

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

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

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

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

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

En cas de régime de travail fondé sur des journées continues d'au moins dix 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 quatre jours pour deux semaines dont deux jours consécutifs comprenant de préférence un dimanche, en fonction des contraintes d'organisation de l'activité.

## ▪ Article 21 – PAUSE ET REPOS QUOTIDIEN

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

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

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

## ▪ Article 22 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : Heures complémentaires

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

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

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

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

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

Les heures complémentaires sont rémunérées en application des dispositions légales en vigueur.

## ▪ Article 23 - TRAVAIL A TEMPS PLEIN : Heures supplémentaires

Un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par employé, en application des dispositions légales en vigueur, est applicable sans recourir à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au delà du contingent, dans la limite fixée par le code du travail et sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément à l'article L.212-5 du code du travail, Chacune des huit premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25% et les heures suivantes à une majoration de 50%.

## ▪ Article 24 - REPOS COMPENSATEUR

Au lieu du paiement des heures supplémentaires et des majorations prévu à l'article 23 et par accord entre l'employeur et le salarié, les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial dit compensateur de remplacement à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée, la première étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur, la seconde étant réputée correspondre à 4 heures.

Un repos compensateur obligatoire est dû à partir d'un certain nombre d'heures supplémentaires effectuées en application de l'article L.212-5-1 du code du travail.

## ▪ Article 25 – MODIFICATION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

La demande du salarié doit être adressée quatre 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 deux mois à compter de la réception de la demande

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

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

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

## ▪ Article 26 – COMPTE EPARGNE TEMPS

En application de l'article L.227-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de prévoir la mise en place d'un compte épargne temps fondé sur le volontariat. Ce compte épargne temps aura pour objet de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de se constituer une épargne. Il fera l'objet d'un accord spécifique.

## ▪ Article 27 – MODULATION

En application de l'article L.212-8 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.

***Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.212-8, alinéa 5 du code du travail.***

- **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 212-5 du code du travail débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine. En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 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 35<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 42<sup>ème</sup> 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 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. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L.145-2 et R.145-2 du code du travail.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite sur l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L.145-2 et R.145-2 du code du travail.

- **Recours au travail à temps partiel modulé (*exclu de l'extension*)**

- **Article 28 - GARDE**

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

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

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

Les conditions de la rémunération de la garde de nuit, de dimanche et de jour férié sont précisées dans l'annexe 2.

## ▪ Article 29 – TRAVAIL DE NUIT

Le recours au travail de nuit, en application de l'article L.213-1 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.

Dans le cadre de l'article L.213-1-1 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 21 heures et 7 heures.

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 21 heures à 7 heures,
- soit accomplit, au cours d'un mois, un nombre minimal de 22 heures de travail entre 21 heures et 7 heures

L'amplitude quotidienne de travail de nuit ne peut excéder 12 heures. 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.

En application de l'article L.213-3 du code du travail, 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 effectuées soient accordées aux salariés concernés.

Les heures de travail de nuit font l'objet d'une majoration définie à l'annexe 2 (rémunération des gardes).

Dans le cadre de l'article L.213-4, un repos compensateur pour travail de nuit est attribué pour toute heure de nuit sur la base de 1 % par heure de travail comprise entre 21 heures et 7 heures. Il sera acquis et pris dans les conditions prévues à l'article L.212-5-1 du code du travail. Ce repos compensateur ne peut pas être compensé par une indemnité sauf résiliation du contrat de travail.

En application des articles L.213-4 et suivants, 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. 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.

En application de l'article L.213-5, 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.

***Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.231-4, alinéa 2 du code du travail.***

## ▪ Article 30 - ASTREINTE

L'astreinte correspond à la période pendant laquelle le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur ou des clients, tout en pouvant vaquer librement à ses occupations personnelles. Il en est de même de l'astreinte effectuée par le salarié dans le logement de fonction mis à sa disposition et annexé à la clinique ou au centre hospitalier vétérinaires. Le choix d'effectuer la période d'astreinte dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur relève du seul salarié.

En contrepartie, le salarié percevra, par astreinte de nuit ou de jour, une indemnité forfaitaire calculée selon le barème défini dans l'annexe 2.

Pour toute ou partie, l'indemnité forfaitaire pourra être remplacée par l'allocation d'un avantage en nature tel que défini dans l'annexe 2.

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

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

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

## ▪ Article 31 – ANCIENNETE

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire minimum conventionnel de l'intéressé, proportionnellement au nombre d'heures effectives, mais sans tenir compte des heures supplémentaires, elle s'ajoute à la rémunération mensuelle, et est versée aux salariés dans les conditions suivantes :

A partir de 3 ans d'ancienneté, 5 %

A partir de 5 ans d'ancienneté, 7 %

A partir de 10 ans d'ancienneté, 10 %

A partir de 15 ans d'ancienneté, 15 %

A partir de 20 ans d'ancienneté, 20 %

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise. Cette prime d'ancienneté, s'ajoutant au salaire de base, devra figurer à part sur le bulletin de salaire à compter de cette date.

L'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche dans l'entreprise.

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.

## ▪ Article 32 - LE DROIT A CONGÉS

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

## ▪ Article 33 - 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, prise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, dite période légale de congés.

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

En application de l'article L.223-9 du code du travail, les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile suivante. Les congés reportés sont rémunérés selon les mêmes modalités que les congés habituels. Ce report doit faire l'objet d'une demande du salarié au moins deux mois avant la date d'ouverture des congés de l'année de référence. Cette demande doit être motivée : notamment par l'éloignement de la métropole, accompagnement de son conjoint. Le report de ces congés n'a pas pour effet d'entraîner une majoration, dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée, des seuils définis par les articles L.212-4-2, L.212-4-6, L.212-8 et L.212-9 du code du travail.

## ▪ Article 34 - FIXATION DES CONGÉS PAYES

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

- des nécessités du service,

- des préférences personnelles avec priorité en faveur des parents ayant des enfants d'âge scolaire,

- de l'ancienneté dans l'établissement.

## ▪ Article 35 - 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 dans un délai maximal de 3 mois.

## ▪ Article 36 - TRAVAIL EFFECTIF ET CONGES PAYES

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

- les périodes de congés payés,
- les périodes de repos compensateur pour heures supplémentaires,
- les périodes de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail
- les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption ou pour événements familiaux définis aux articles L.223-4 et L.226-1 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.451 -1 du code du travail,
- les absences pour accident du travail et maladies professionnelles limitées à une période ininterrompue d'une année (article L.223-4 du code du travail) et accident de trajet assimilé à des accidents du travail par la sécurité sociale,
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,
- les périodes de congés exceptionnels justifiés définies à l'article 41
- les absences autorisées par l'employeur pour la formation
- les absences prises en application des dispositions du Titre II de la présente convention collective,
- les congés pour enfant malade définis par la présente convention collective

## ▪ Article 37 - 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 32. Sa rémunération sera calculée conformément à la réglementation en vigueur.

## ▪ Article 38 - 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 39 - 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 salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai, dans les établissements assurant une continuité de services, ont droit en plus du salaire de leur journée de travail à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les jours fériés légaux à savoir : 1<sup>er</sup> 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. Les conditions spécifiques à la journée de solidarité sont définies dans l'article suivant.

Dans les cabinets, cliniques ou centres hospitaliers vétérinaires fonctionnant en service continu (24 heures / 24 et 7 jours / 7), 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 5 jours par an.

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

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

## ▪ Article 40 – JOURNEE DE SOLIDARITE

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

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

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

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

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

***Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.212-16, alinéa 5 du code du travail.***

## ▪ Article 41 - CONGÉS EXCEPTIONNELS

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

- pour le déménagement : 1 jour
  - pour la naissance et l'adoption : 3 jours
  - pour le mariage : 5 jours
  - pour le mariage d'un enfant : 2 jours
  - pour le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours
  - pour le décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 1 jour
  - pour le décès d'un conjoint ou d'un concubin (certificat de concubinage), d'un enfant : 1 semaine
- Cette disposition est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité

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

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

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

***Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-45 du code du travail.***

## ▪ Article 42 - CONGÉS DE CONVENANCE PERSONNELLE

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

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

## ▪ Article 43 - CONGÉ POUR PROCHE OU ENFANT MALADE

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

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

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

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

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant à charge.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois au plus; elle peut être prolongée une fois pour une durée de 6 mois au plus. Pour bénéficier de cette mesure, le salarié doit en faire la demande dans les conditions de l'article L.122-28-9 du code du travail.

***Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-28-9 du code du travail.***

## ▪ Article 44 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION

Des congés de maternité et des congés d'adoption seront accordés conformément aux textes en vigueur et notamment conformément aux dispositions de l'article L.122-26 du code du travail. Cette période commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci lors de naissance unique portant le nombre d'enfants à 1 ou 2. (16 semaines au total)

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

La période de 8 semaines antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines : la période de 18 semaines est alors diminuée d'autant.

## ▪ Article 45 - CONGÉS DE PATERNITÉ

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 un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé et la date de la fin de ce congé.

## ▪ Article 46 - 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 47 - GROSSESSE ET LICENCIEMENT

Le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L.122-26 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,

- dans le cas où l'employeur se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption

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

## ▪ Article 48 - GROSSESSE ET DÉMISSION

Les salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions de l'article L.122-28 du code du travail.

## ▪ Article 49 - CONGÉ PARENTAL

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans, peut 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 50 - MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

Les absences résultant de maladie ou d'accident du travail doivent être notifiées à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans les 48 heures. Le défaut de notification, sauf impossibilité dûment justifiée, peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire et notamment conduire à un licenciement.

Si l'employeur envisage de prononcer une sanction disciplinaire autre que celle d'avertissement, il doit, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, convoquer le salarié à un entretien préalable avant de notifier le cas échéant la sanction.

## ▪ Article 51 - MALADIE ET REMPLACEMENT

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

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

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

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

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

## ▪ Article 52 - PREVOYANCE - MALADIE – DECES

Les signataires de la présente convention collective conviennent de mettre en place un régime de prévoyance - maladie - décès au bénéfice des salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 et dont les modalités et conditions sont précisées par accord annexé à la présente convention (annexe 4).

## ▪ Article 53 - SALAIRE MINIMUM

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

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

## ▪ Article 54 - AVANTAGES EN NATURE

Des chambres ou des logements peuvent être mis à la disposition du personnel dans les conditions prévues aux barèmes des salaires annexés à la présente convention. 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.

Ce barème annexé à la présente convention (annexe 2) fixe des bases et des conditions forfaitaires. Les charges locatives incombent à l'employeur.

# TITRE V

## LES SALARIES CADRES

### ▪ Article 55 - DEFINITIONS

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

Conformément aux dispositions légales, il existe 3 catégories de cadres définis par les articles L.212-15-1 à L.212-15-3 du code du travail :

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

### ▪ Article 56 - TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

### ▪ Article 57 - REMUNERATION

Pour les cadres autonomes dont il est impossible de prédéterminer la durée du travail, leur rémunération peut se faire sous forme de forfaits pour tenir compte de la diversité des situations :

#### - **Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles**

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

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

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

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

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

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

#### - **Forfait annuel en heures**

Pour les salariés vétérinaires cadres autonomes, en raison de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, un forfait annuel en heures pourra être conclu, sans pouvoir dépasser 1827 heures par année civile.

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

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

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de et au repos hebdomadaire déterminé par les dispositions légales et réglementaires.

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

#### - **Forfait annuel en jours**

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

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

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

En cas de dépassement du plafond de 216 jours annuels, après déduction, le cas échéant des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L.223-9 du code du travail, le vétérinaire salarié aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année considérée.

Les salariés vétérinaires rémunérés en forfait jours ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L.212-1 et L.212-2 du code du travail définissant les limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail. En revanche, les salariés vétérinaires bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos quotidien et au repos hebdomadaire telles que définies à l'article 21 de la présente convention collective.

### ▪ **Article 58 - CONTRÔLE**

Pour les salariés rémunérés en forfait jours, les journées ou demi-journées de travail et de repos seront comptabilisées sur un livre ou registre paginé tenu par l'employeur, signé mensuellement par l'employeur et le salarié et conservé dans l'entreprise. Ces documents de comptabilisation seront tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de trois ans.

Hormis les salariés cadres rémunérés en forfait jour, chaque entreprise, pour matérialiser et contrôler l'application des forfaits 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. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans le registre. L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

# TITRE VI

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ▪ Article 59 - DELAI-CONGES OU PREAVIS

En cas de rupture du contrat de travail, par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou de faute lourde, la durée du préavis est déterminée comme suit :

Personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'établissement : 15 jours

Personnel ayant plus de 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement : 1 mois

Personnel ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement : 2 mois

Personnel cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté : 3 mois

### ▪ Article 60 - INDEMNITES DE PREAVIS

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 61 - 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 62 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT

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 2 années d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité éventuelle de préavis et déterminée comme suit :

- 1/10 de salaire mensuel par année pour moins de 5 ans d'ancienneté,

- 1,5/10 de salaire mensuel par année à partir de la 5<sup>ème</sup> année et pour moins de 10 ans d'ancienneté

- 2/10 de salaire mensuel par année à partir de la 10<sup>ème</sup> année d'ancienneté

Pour un licenciement pour motif économique, l'indemnité de licenciement sera calculée en application de l'article R.122-2 du code du travail.

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.

## ▪ Article 63 – DEPART A LA RETRAITE

Le salarié peut décider de cesser le travail pour prendre sa retraite dès qu'il a atteint l'âge lui donnant droit de liquider une pension de vieillesse. Le salarié peut demander à liquider sa pension à compter de 60 ans.

Le salarié doit respecter un préavis :

- un mois s'il a moins de 2 ans d'ancienneté
- deux mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté

Le départ à la retraite ne constitue pas une démission, mais une rupture autonome du contrat de travail.

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, celui-ci percevra une indemnité de départ en retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

## ▪ Article 64 – MISE A LA RETRAITE

La mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, sous réserve que le salarié remplisse les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse à la date de la rupture et en application des dispositions légales. L'employeur ne peut mettre à la retraite un salarié que s'il a atteint l'âge de 65 ans.

L'employeur qui désire mettre à la retraite un salarié doit respecter un préavis de 3 mois après une notification par lettre recommandée avec accusé de réception. A défaut de notification, le contrat de travail se poursuit de plein droit.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement, mais une rupture autonome du contrat de travail.

En cas de mise à la retraite, le salarié bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de licenciement et calculée dans les mêmes conditions, en fonction de l'ancienneté :

- 1/10 de salaire mensuel par année pour moins de 5 ans d'ancienneté,
- 1,5/10 de salaire mensuel par année à partir de la 5<sup>ème</sup> année et pour moins de 10 ans d'ancienneté
- 2/10 de salaire mensuel par année à partir de la 10<sup>ème</sup> année 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 de mise à la retraite, soit 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois précédant la date de notification de mise à la retraite.

## ▪ Article 65 – CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

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

- 25 kilomètres du lieu où le salarié a exercé sa profession pendant au moins 30 jours consécutifs ou non au cours des deux années qui précèdent
- 3 kilomètres si le lieu d'exercice quitté se trouve dans une agglomération de plus de 100.000 habitants

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

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

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

L'employeur pourra libérer le salarié de l'interdiction de concurrence et se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, et ce à tout moment au cours de l'exécution du contrat de travail ou au moment de sa cessation.

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

# **TITRE VII**

## **REGLEMENT DES CONFLITS**

### ▪ **Article 66 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION**

Le rôle de la commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et avenants et de veiller au respect de leur application.

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

Le secrétariat de cette commission est assuré par l'organisation patronale.

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

Lorsque la commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion.

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

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé; il est signé des membres présents de la commission.

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

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés appelés à participer aux réunions de la commission paritaire. Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement dûment justifiés seront pris en charge par les organisations patronales signataires selon les modalités fixées par l'accord. 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 67 - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION**

Le rôle de la commission paritaire de conciliation est de donner avis sur les difficultés collectives d'application de la présente convention, de ses annexes et avenants.

La commission est composée au maximum de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

Les parties signataires saisies d'un conflit par la partie la plus diligente devront convoquer dans le plus court délai la commission de conciliation et les parties concernées.

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 ainsi que par les parties présentes.

# TITRE VIII

## FORMATION PROFESSIONNELLE

### PREAMBULE

Les parties signataires de la présente Convention collective reconnaissent que l'évolution rapide des techniques et des compétences liées à la santé animale doit conduire leurs engagements et leurs efforts pour développer la formation des salariés entrant dans le champ d'application de la Convention Collective.

Les parties signataires de la présente Convention collective décident de définir et d'organiser les modalités du plan de formation ; le financement de la formation professionnelle; la gestion des moyens financiers de la formation professionnelle ; les orientations en matière de formation professionnelle par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi de la branche vétérinaire.

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

#### ▪ Article 68 – NECESSITE DE L'EFFORT DE FORMATION

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et de formation que doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière, les vétérinaires dans les techniques en vigueur ou les spécialités mises en oeuvre dans le cabinet, la clinique ou l'hôpital vétérinaire. Il appartient donc à chaque employeur, pour se conformer à la déclaration du préambule de la présente convention sur le souci de très haute qualité du service que son établissement doit assurer, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation permanente de ses vétérinaires salariés.

Cette formation permanente sera réalisée par exemple :

- par accès aux ouvrages et publications techniques du service de documentation du cabinet, de la clinique ou de l'hôpital vétérinaire ;
- par abonnement et lecture de revues techniques ou spécialisées appropriées ;
- par des sessions et des stages de recyclage sur l'évolution des techniques nouvelles ou nouvellement abordées dans le cabinet, la clinique ou l'hôpital vétérinaire ;
- par des visites d'établissements vétérinaires dans lesquels de nouveaux procédés sont mis en oeuvre, etc.

Ces activités de formation permanente doivent, autant que possible, se situer dans l'horaire et l'activité habituelle des vétérinaires salariés.

Elles bénéficient dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

#### ▪ Article 69 – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Sont bénéficiaires du Droit Individuel à la Formation :

- les titulaires d'un CDI comptant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui les emploie
- les titulaires d'un CDD dont l'ancienneté est de 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. L'ancienneté n'est pas obligatoirement acquise au titre d'un seul contrat.

#### ▪ Article 70 – DUREE

Le DIF est de 20 heures par an cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Pour les salariés titulaires d'un CDD et pour les salariés à temps partiel, le DIF est calculé au prorata temporis quel que soit le nombre d'années cumulées.

Pour les salariés bénéficiaires d'une convention individuelle de forfait en jours, le crédit au titre du DIF reste fixé en heures.

## ▪ Article 71 – NATURE DES FORMATIONS

Pour être retenues au titre du plan de formation ou du DIF, les actions de formation du salarié devront figurer sur la liste des actions prioritaires établie par la CPNE de la branche vétérinaire. En l'absence de cette liste, les actions de formation devront permettre l'adaptation, la promotion, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances contribuant à l'amélioration des activités exercées au sein de l'entreprise où travaille le salarié, à l'exception des actions de formation relevant de la formation initiale dispensée dans les Ecoles Nationales Vétérinaires.

Le droit à DIF doit être transféré au sein de la branche sauf en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde et sous réserve d'une demande avant la fin du préavis.

L'initiative de mise en œuvre du DIF appartient au salarié en accord avec son employeur.

L'employeur dispose du délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

En cas de désaccord durant 2 exercices civils consécutifs sur le choix de l'action de formation et si cette dernière correspond aux priorités définies par l'organisme, une prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation pourra se faire par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation.

## ▪ Article 72 – ALLOCATION

Une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence sera versée par l'organisme paritaire collecteur défini à l'article 74 dès lors que l'employeur donne son accord pour une formation éligible au titre du DIF.

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

## ▪ Article 73 – FINANCEMENT DE LA FORMATION

Conformément aux textes réglementaires et afin de bénéficier de l'ensemble des dispositifs de formation, les entreprises participent au financement des actions de formation selon la modalité suivante :

- **Entreprises de 1 à 9 salariés vétérinaires** : le taux contributif de l'employeur est de 0,60 % de la masse salariale brute annuelle correspondant au personnel vétérinaire. Les fonds sont répartis comme suit : 0,45% au titre du plan de formation et 0,15% au titre de la professionnalisation. Les fonds versés au titre de la professionnalisation seront affectés notamment à la prise en charge du DIF.
- **Entreprises de 10 salariés (équivalent temps plein) et plus** : le taux contributif de l'employeur est de 1,6% de la masse salariale brute annuelle correspondant au personnel vétérinaire. Les fonds versés sont répartis comme suit
  - 95% de l'obligation légale de 0,90% au titre de la formation
  - 0,50% au titre de la professionnalisation. Les fonds versés au titre de la professionnalisation seront affectés notamment à la prise en charge du DIF.  
Ces contributions sont versées à l'OPCA-PL
  - 0,20% au titre du congé individuel de formation versé aux FONGECIFS régionaux

***Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.951-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005.***

## ▪ Article 74 – GESTION DES MOYENS FINANCIERS

L'organisme paritaire collecteur agréé, OPCA, désigné pour la gestion des cotisations fixées à l'article 73 est le :  
OPCA-PL 52 rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET CEDEX

- **Article 75 – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)**

La CPNE de la branche vétérinaire est compétente pour les missions relatives à la formation des vétérinaires salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.

# TITRE IX

## DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION

### ▪ Article 76 - DEPÔT

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

### ▪ Article 77 - DEMANDE D'EXTENSION

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

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

Fait à Paris, le 31 janvier 2006

Les signataires :

Le Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral  
Représenté par le Docteur Rémi Gellé  
10 place Léon Blum  
75011 Paris

Fédération des services publics et des services de santé Force Ouvrière  
Représentée par Mademoiselle Marie-France Guthey  
153-155 rue de Rome  
75017 Paris

Confédération Française Démocratique du Travail  
Fédération Générale Agroalimentaire  
Représentée par Madame Barbara Bindner  
47-49 avenue Simon Bolivar  
75950 Paris Cedex 19

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens  
Fédération des Syndicats du Commerce, Services et Force de vente  
251 rue du Faubourg Saint-Martin  
75010 Paris

Confédération Générale du Travail  
Fédération Agroalimentaire  
Représentée par Monsieur Bernard Lorin  
Case 428  
93515 Montreuil Cedex

Confédération Générale des Cadres  
Fédération Nationale de l'Agroalimentaire  
Représenté par Monsieur Bernard Escoffier  
59-63 rue du Rocher  
75008 Paris

# ANNEXE 1

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Echelon	Définition	Formation
1	Elève Non cadre	Elève d'une école nationale vétérinaire française disposant du diplôme d'études fondamentales vétérinaires autorisé à exercer jusqu'au 31/12 de l'année de fin d'études
2	Cadre débutant	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle de cadre
3	Cadre confirmé A	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant plus de deux ans d'expérience professionnelle de cadre
4	Cadre confirmé B	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant plus de quatre ans d'expérience professionnelle de cadre
5	Cadre spécialisé	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant plus de deux ans d'expérience professionnelle de cadre et un diplôme d'études supérieures vétérinaires (DESV)

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

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

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

# ANNEXE 2

## SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

### Rémunération des gardes et astreintes

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

##### ▪ Rémunération du travail effectif : valeur du point

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

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

A compter de l'application de la présente convention collective, la valeur minimale du point est fixée à 12,60 euros.

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

Coefficient de référence :	100
Echelon 1 (élève non cadre) :	120
Echelon 2 (cadre débutant) :	150
Echelon 3 (cadre confirmé A) :	180
Echelon 4 (cadre confirmé B) :	210
Echelon 5 (cadre spécialisé) :	240

##### ▪ Rémunération des gardes

Le temps de garde du salarié est inclus dans le temps de travail et il est rémunéré comme tel. De plus, en service de garde de nuit, dimanche ou jour férié, pour chaque heure de garde, une indemnité sera versée qui est au moins égale à 20% du salaire horaire de la catégorie et qui s'ajoute aux heures supplémentaires éventuelles. Les indemnités de nuit, de dimanche et de jour férié ne sont pas cumulables entre elles.

##### ▪ Indemnisation des astreintes

L'astreinte n'est pas incluse dans le temps de travail effectif. Le salarié perçoit en contrepartie de l'astreinte, de nuit ou de jour, une indemnité au moins égale à 20 % du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte.

##### ▪ Prime de remplacement

Une prime est versée pendant le remplacement de l'employeur pour toute absence d'au moins 15 jours calendaires consécutifs, s'il n'a pas délégué la gestion à une personne de l'entreprise désignée par lui. Cette prime s'ajoute à la rémunération et est calculée sur la base de 10 % du salaire de l'intéressé pendant la durée de ce remplacement.

#### 2. Rémunération des salariés cadres autonomes

##### ▪ Forfait jours sur l'année

Pour les salariés cadres autonomes, le minimum conventionnel annuel du forfait jours pour chaque échelon de qualification est déterminé par la valeur minimale du point appliquée au coefficient de la catégorie défini pour une année comportant 216 jours et au prorata temporis.

Echelon 2 (cadre débutant) :	2.160
Echelon 3 (cadre confirmé) :	2.592
Echelon 4 (cadre confirmé B) :	3.024
Echelon 5 (cadre spécialisé) :	3.456

## ▪ Astreinte non dérangée

Pour les salariés cadres autonomes, l'astreinte non dérangée telle que définie à l'article 30 est indemnisée selon un forfait calculé pour chaque échelon de qualification par la valeur minimale du point conventionnel appliquée au coefficient spécifique à l'astreinte de cet échelon, pour une durée maximale de 12 heures consécutives. Pour les périodes d'astreinte d'une durée maximale de 6 heures, le forfait sera réduit de moitié.

A compter de l'application de la présente convention collective, la valeur minimale du point est fixée à 12,60 euros.

A chaque échelon de qualification est affecté un coefficient spécifique à l'astreinte comme suit :

Echelon 2 (cadre débutant) :	2,40
Echelon 3 (cadre confirmé A) :	2,90
Echelon 4 (cadre confirmé B) :	3,40
Echelon 5 (cadre spécialisé) :	3,90

## ▪ Astreinte dérangée

Pour les salariés cadres autonomes, l'heure d'astreinte dérangée telle que définie à l'article 30, 4<sup>ème</sup> alinéa, est rémunérée sur la base de l'indemnisation de l'astreinte non dérangée à laquelle s'ajoute le taux horaire correspondant à celui du cadre intégré du même échelon.

Une rémunération peut être calculée sur un intéressement aux actes effectués, à la condition que cette rémunération soit au moins égale à celle calculée comme indiqué à l'alinéa précédent.

Au lieu de leur paiement, les heures d'astreinte dérangée peuvent être compensées par un repos compensateur de remplacement à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures d'astreinte dérangée. Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée, la première étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur, la seconde étant réputée correspondre à 4 heures.

Toute heure d'astreinte dérangée commencée est due.

## 3. Avantages en nature

**Repas** : La base forfaitaire pour un repas est de 6 € (six euros).

**Logement** : La base forfaitaire pour un logement, meublé ou non, disposant d'un confort standard, est de 100 € (cent euros) / pièce principale. Sur option de l'employeur, l'avantage en nature logement peut être également déterminé sur la base de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou d'après la valeur réelle locative dudit logement.

**Véhicule** : La mise à disposition permanente d'un véhicule est évaluée sur option de l'employeur sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel égal à :

- 9% du coût d'achat lorsque le véhicule a moins de 5 ans
- 6% du coût d'achat lorsque le véhicule a plus de 5 ans.

Pour les véhicules loués ou en location avec option d'achat, l'évaluation peut être effectuée sur la base de 30 % du coût global annuel, comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule.

**Outils informatiques - Téléphone portable** : La mise à disposition permanente d'un ordinateur (fixe ou portable) ou d'un téléphone portable constitue un avantage en nature pour sa fraction d'utilisation privée qui peut être évaluée sur la base d'un forfait égal à 10% de son coût d'achat ou 10% du prix d'achat et de l'abonnement.

## 4. Bonus exceptionnel

Les signataires de la présente convention collective, en application de la loi n° 2005-1579, instaurent la possibilité pour

les employeurs de verser à leurs salariés un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié.

Le montant de ce bonus exceptionnel peut être modulé selon les salariés, cette modulation ne peut s'effectuer qu'en fonction du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence du salarié dans l'entreprise. Ce bonus ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par l'accord salarial ou par le contrat de travail.

Dès lors qu'il est exceptionnel et qu'il ne se substituera à aucun élément de rémunération, ce bonus est exonéré de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception des contributions relative au remboursement de la dette sociale.

Le montant et les modalités de versement du bonus exceptionnel sont fixés dans l'entreprise par décision de l'employeur prise avant le 30 juin 2006. Le versement des sommes ainsi déterminées doit intervenir le 31 juillet 2006 au plus tard.

# ANNEXE 3

## COMMISSION PARITAIRE 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 10/021969, 10/10/1986 et de l'Accord Interprofessionnel du 03/071991, dont les attributions sont les suivantes :

- Information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel ;
- Etude de la situation de l'emploi et son évolution ;
- Production d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- Etude 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 DES PROFESSIONS LIBERALES : OPCA PL

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 PL, 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 PL et inversement.

Plus particulièrement, celle-ci fera connaître à l'OPCA PL 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

Chaque organisation syndicale représentative signataire du présent protocole sera indemnisée à raison d'un forfait fixé par réunion à 152,40 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 de l'article L.992-8 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

## ACCORD DE PREVOYANCE

### Préambule

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

Ce régime de prévoyance assure les garanties suivantes :

**ARRET DE TRAVAIL** (Incapacité – Invalidité – Incapacité permanente professionnelle)

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

- des prestations complémentaires à celles de la Sécurité sociale.

**DECES**

En cas de décès d'un salarié :

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

### ▪ Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé individuel de formation, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...), sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident.

### ▪ Article 2 – GARANTIE ARRET DE TRAVAIL

Le droit à garantie est ouvert pour tout arrêt de travail dont la date initiale est postérieure à la prise d'effet du régime, dans les conditions définies ci-après.

#### Article 2.1 - INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

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

Cette indemnisation débutera à compter du 11<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, et à compter du 1<sup>er</sup> jour en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à :

<p style="text-align: center;"><b>80% du salaire de référence</b> (Rétabli sur une base journalière), Sous déduction des prestations brutes servies par le régime de base Sécurité sociale.</p>
---

Au-delà de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les vétérinaires salariés bénéficieront des dispositions étendues de l'Accord Interprofessionnel de mensualisation du 10/12/1977, dès lors qu'elles sont plus favorables.

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

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières Sécurité sociale sans pouvoir dépasser le 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail et cesse dès la survenance de l'un des évènements suivants : liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié ou décès du salarié.

## Article 2.2 – INCAPACITE 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. Son montant annuel est égal à 80% du salaire de référence sous déduction de la rente brute de la Sécurité sociale.

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

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

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

## Article 2.3 – INVALIDITE

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

S'agissant d'une invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie, le montant annuel de la rente est de 48% du salaire de référence, sous déduction de la rente brute de Sécurité sociale.

S'agissant d'une invalidité de 2<sup>ème</sup> ou de 3<sup>ème</sup> catégorie, le montant annuel de la rente est de 80 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute de Sécurité sociale.

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

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

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

## ▪ Article 3 – GARANTIES DECES, DOUBLE EFFET, INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE

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

### ▪ Capital décès

En cas de décès d'un vétérinaire salarié, avant son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital fixé à 170% du salaire limité au plafond de la Sécurité sociale, quelle que soit la situation de famille.

- Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou pacsé du salarié, alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

- Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la Sécurité sociale en invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie peut demander à bénéficier d'un capital équivalant au capital décès par anticipation. Ce versement met fin à la garantie capital décès.

## ▪ Article 4 – EXCLUSIONS

Exclusions communes à toutes les garanties :

Ne sont pas garanties :

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

Exclusions relatives à la Garantie Arrêt de travail :

Ne sont pas garantis :

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

## ▪ Article 5 – GARANTIE RENTE EDUCATION

En cas de décès du vétérinaire salarié, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

<b>20% du salaire annuel brut de référence</b>
--

Ces rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère. Elles sont versées par trimestrialité à terme d'avance.

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

« Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou partenaire lié par un PACS, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, sans condition,
- jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, et sous conditions, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
  - d'être en apprentissage,
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
    - inscrit auprès de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) comme demandeur d'emploi,
    - ou stagiaire de la formation professionnelle,
  - d'être employé dans un Centre d'Aide par le Travail en tant que travailleur handicapé,
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>ème</sup> anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

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

## ▪ Article 6 – GARANTIE RENTE TEMPORAIRE DE CONJOINT

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

<b>10% du salaire annuel brut de référence</b>
--

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage ou de décès du conjoint bénéficiaire. Cette rente sera versée par trimestrialité à terme d'avance.

## ▪ Article 7 - SALAIRE DE REFERENCE SERVANT AU CALCUL DES PRESTATIONS

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

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

TB : salaire tranche B = salaire compris entre le plafond et trois fois le plafond de la Sécurité sociale

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

## ▪ Article 8 – REVALORISATION

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

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

## ▪ Article 9 – TAUX DE COTISATION

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

- Décès	0,52% TA
- Rente éducation	0,17% TA + 0,17% TB
- Rente temporaire de conjoint	0,07% TA + 0,07% TB
- Incapacité temporaire	0,92% TA + 2,33% TB
- Incapacité permanente professionnelle - Invalidité	0,25% TA + 0,68% TB

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

La cotisation globale (1,93 % TA + 3,25 % TB) est répartie entre employeur et salarié à raison de :

1,50 % TA + 1,625 % TB pour l'employeur,  
0,43 % TA + 1,625 % TB pour le salarié.

Le financement de l'employeur répond à l'obligation prévoyance mise à sa charge par la CCN du 14/03/1947.

***Sous réserve que le financement de la garantie incapacité temporaire de travail au titre de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1 de la loi n° 78-89 du 19 janvier 1978 pèse en totalité sur l'employeur.***

## ▪ Article 10 – GESTION DE REGIME CONVENTIONNEL

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

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L.931-1 du code de la Sécurité sociale, assureur des garanties décès, Incapacité, Invalidité, Incapacité permanente professionnelle.
- OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L.932-2 du code de la Sécurité sociale, assureur des garanties Rente éducation et Rente temporaire de conjoint. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à AG2R Prévoyance.

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

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

## ▪ Article 11 – 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 régime de prévoyance,
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur son application,
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire,
- d'informer, une fois par an et par écrit, les membres de la Commission mixte sur la gestion et la situation du régime,
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

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

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

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

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

## ▪ Article 12 – MISE EN PLACE DU REGIME

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

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

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

## ▪ Article 13 – EFFET ET DUREE

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

## ▪ Article 14 – REVISION – DENONCIATION

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

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

## ▪ Article 15 – EXTENSION DU PRESENT ACCORD - PUBLICITE

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

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