

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 25 DU 25 OCTOBRE 2010

PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1051441M

IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent accord sont convenues d'apporter des modifications au texte de la convention collective afin de l'actualiser pour sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et pour sa bonne compréhension.

« Article 4

Dénonciation

En application de l'article L. 2261-9 du code du travail, la dénonciation de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties

contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt à la DDTEFP de Paris.

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

Article 6

Validité des accords

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

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

Article 7

Exercice du droit syndical

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

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

Article 8

Absence pour l'exercice d'une activité syndicale

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

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

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

Les frais de déplacement des salariés susvisés sont remboursés par les organisations d'employeurs sur la base des tarifs SNCF 1^{re} classe. Les frais exceptionnels seront remboursés. Les frais de repas sont remboursés sur la base d'un forfait de 25 € par salarié et par jour.

Article 11

Comités d'entreprise

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

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

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

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

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

Article 12

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

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

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

Il appartient aux comités d'hygiène et de sécurité de développer le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité. Il veille et concourt à la formation des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux

postes sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

Article 13

Sécurité, hygiène : médecine du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 14

Egalité professionnelle

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente

convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 15

Travailleurs handicapés

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

Article 17

Contrat à durée déterminée

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

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

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

Article 18

Période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'un employeur dans les DOM embauche un salarié venant de la métropole, il doit 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.

Article 19

Obligations générales

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

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

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

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur de l'entreprise pour des raisons d'ordre technique, et considérant les besoins 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. 1121-1 du code du travail, le salarié est tenu d'observer la plus grande discrétion. En application du code de déontologie, il est tenu au secret professionnel.

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

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

Article 20

Durée et amplitude du travail

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

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

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

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

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

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

Les horaires de travail des salariés à temps partiel peuvent comporter une interruption supérieure à 2 heures, afin de tenir compte des exigences propres à l'activité exercée, sous réserve d'une contrepartie de 10 minutes

par heure au-delà des 2 heures prévues par le code du travail, accordée au choix des parties, soit en temps de repos, soit en rémunération.

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

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

Article 23

Travail à temps plein : heures supplémentaires

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

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

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

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

Article 27

Modulation

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

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

Recours au travail à temps plein modulé

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un

salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période) sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail.

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

Recours au travail à temps partiel modulé

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

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

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

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

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

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

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

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;
- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures, dans les conditions prévues à l'article 20.

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

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder 1/3 de cette durée. Par exemple, pour un contrat prévoyant 18 heures hebdomadaires en moyenne, le salarié ne pourra pas travailler plus de 24 heures ($18 + 1/3 \times 18 = 24$) et moins de 12 heures ($18 - 18 \times 1/3 = 12$) ;
- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

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

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

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

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

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

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

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

Article 33

Congés payés

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

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

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

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

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

Article 35

Absence pendant les congés

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

Article 36

Travail effectif et congés payés

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

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- les périodes de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

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

Article 41

Congés pour événements familiaux

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

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

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

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

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

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

Article 43

Congé pour proche ou enfant malade

Un congé sans solde de 3 mois maximum par an est accordé à un salarié appelé à soigner son conjoint, son concubin ou un membre de sa famille au premier degré, sur justification médicale de la maladie de son parent. Cette période n'est pas assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

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

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

Article 43 bis

Congé de présence parentale

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

Article 44

Congés de maternité et d'adoption

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

Des congés de maternité et des congés d'adoption seront accordés conformément aux textes en vigueur et notamment conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail. Cette période commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement

et se termine 10 semaines après la date de celui-ci, lors de naissance unique portant le nombre d'enfants à 1 ou 2 (16 semaines au total).

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

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

Article 47

Grossesse et licenciement

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

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

Article 48

Grossesse et démission

Les salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions des articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail.

Article 50

Maladie et accident du travail

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

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

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

Article 54

Avantages en nature

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

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

Article 55

Définitions

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

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

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

Article 57

Rémunération

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

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

Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles

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

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

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

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

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

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

Forfait annuel en heures

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

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

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

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

Forfait annuel en jours

Pour les salariés vétérinaires cadres autonomes, en raison de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, un forfait annuel en jours de travail pourra être convenu, sans pouvoir dépasser 216 jours au titre d'une année civile. Pour les cadres embauchés en cours d'année ou qui ne

sont pas présents durant la totalité de l'année, le plafond de 216 jours sera calculé au prorata et augmenté des jours de congés non encore acquis.

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

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

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

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

Article 58

Contrôle

Pour les salariés rémunérés en forfait jours, les journées ou demi-journées de travail et de repos seront comptabilisées sur un livre ou registre paginé tenu par l'employeur, signé mensuellement par l'employeur et le salarié et conservé dans l'entreprise. Ces documents de comptabilisation seront tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

Conformément à l'article L. 3121-46, un entretien annuel individuel est organisé avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Hormis les salariés cadres rémunérés en forfait jours, chaque entreprise, pour matérialiser et contrôler l'application des forfaits doit obligatoirement mettre en place un décompte des heures de travail effectuées. A cette fin,

il pourra être utilisé notamment un registre paginé, ou tout autre moyen probant. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans le registre. L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Article 59

Délai, congés ou préavis

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

- personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'établissement : 15 jours ;
- personnel ayant au moins 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement : 1 mois ;
- personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'établissement : 2 mois ;
- personnel cadre ayant moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;
- personnel cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté : 3 mois. »

Fait à Paris, le 25 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)