

Brochure n° 3282

Convention collective nationale

IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

AVENANT N° 50 DU 25 OCTOBRE 2010
PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1051457M
IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

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 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale, comprenant également les vétérinaires à domicile, règle sur le territoire métropolitain et dans les

départements d'outre-mer au sein des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux, les rapports du travail entre les employeurs et le personnel salarié non vétérinaire.

Les activités concernées ressortent du code NAF 75.00Z.

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

Article 6

Exercice du droit syndical

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

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

Article 7

Absence pour l'exercice d'une activité syndicale

Les salariés occupés dans les établissements visés par l'article 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 ou du billet d'avion classe tourisme.

Les frais de repas sont remboursés sur la base d'un forfait de 25 € par salarié et par jour.

Article 8

Sections syndicales et délégués syndicaux

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

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

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

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

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

Article 9

Délégués du personnel

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

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

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

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

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

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

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

Article 10

Comités d'entreprise

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

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

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

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

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

Article 10 *bis*

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

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

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

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

Article 11

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 cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires. Le temps nécessaire aux examens médicaux sera pris sur les heures de travail, sans qu'il puisse pour cela être effectué de retenue de salaire.

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

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

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

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

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

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

Article 12

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

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes "Salaires" et "Classifications" de la présente convention collective et bénéficient des mêmes

conditions de promotion, sans que les absences pour maternité, grossesse ou charges familiales y fassent obstacle.

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

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

Article 13

Travailleurs handicapés

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

Article 14

Modalités d'embauche

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

- identité des parties ;
- lieu de travail ;
- date d'entrée et début du contrat ;
- durée de la période d'essai ;
- emploi et catégorie ;
- durée des congés payés ;
- durée du préavis ;
- montant et périodicité de la rémunération ;
- durée quotidienne et/ou hebdomadaire de travail ;
- mention de la convention collective et précision de l'échelon du salarié.

Article 15

Contrat à durée déterminée (ancien art. 14 bis)

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

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

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

Article 16

Période d'essai

Toute embauche en contrat à durée indéterminée est soumise préalablement à une période d'essai de 2 mois.

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

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

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

- 24 heures si ce dernier compte moins de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence : uniquement dans le cas où c'est l'employeur qui met fin à la période d'essai.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 17

Obligations générales

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

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

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires pour des raisons d'ordre technique, et considérant

les besoins exprès. Le salarié doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande correction ainsi que vis-à-vis du reste du personnel.

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

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

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

Article 18

Durée et amplitude du travail

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

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

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

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

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

En cas de journée continue, le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, dans la limite de 1 heure, lorsque l'intéressé est en position d'astreinte.

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

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

Article 19

Heures supplémentaires

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

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e heure 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 d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

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

Article 30

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 congés légaux de maternité, d'adoption ou pour événements familiaux définis aux articles L. 3141-5 et L. 3142-1 du code du travail ;
- les périodes de congés de formation continue ou congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, définies à l'article L. 3142-7 du code du travail ;
- les absences pour accident du travail et maladies professionnelles limitées à une période ininterrompue d'une année (art. L. 3141-5 du code du travail) et accident de trajet assimilé à des accidents du travail ;
- les congés de courte durée justifiés ;
- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ;
- les absences prises en application des dispositions du titre II de la présente convention collective ;
- les congés pour enfant malade définis à l'article 37 de la présente convention collective ;
- la journée d'appel de préparation défense dite journée citoyenne et les périodes de rappel sous les drapeaux.

Article 33 bis

Journée de solidarité

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3133-7 à L. 3133-11 du code du travail et en application des dispositions légales, les

signataires conviennent de fixer la date de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires.

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

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

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

Article 34

Congés pour événements familiaux

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

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

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

Ces congés ne s'imputent pas sur le congé annuel et doivent être pris au moment de l'événement.

Article 35

Journée d'appel de préparation de défense

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

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

Article 37

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.

Article 37 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 38

Congés de maternité ou d'adoption

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

Des congés de maternité et des congés d'adoption seront accordés conformément aux textes en vigueur, et notamment conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail. Cette

période commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 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 40

Grossesse et licenciement

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

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

Article 41

Grossesse et démission

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

Article 43

Maladie et accident du travail

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

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

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

En cas de prolongation de l'arrêt de travail initial, la même formalité doit être observée dans les 2 jours suivant la prescription de prolongation.

Article 47

Avantages en nature

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

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

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

Article 48

Délai-congés ou préavis

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE III

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

« Article 2

Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé

Les priorités et orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au conseil d'administration de l'OPCA, lequel s'efforcera d'en tenir compte dans l'établissement des règles de prise en charge des dépenses de formation.

La CPNE sera informée des actions menées par l'OPCA et inversement.

Plus particulièrement, celle-ci fera connaître à l'OPCA les besoins de la profession en matière de formation de professionnalisation au vu du bilan établi ci-dessus.

Article 6

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

Pour les représentants salariés, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avertir la direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard 10 jours avant la réunion sauf convocation exceptionnelle.

Le temps de réunion comprend :

- le temps de participation à la commission elle-même ;
- s'il y a lieu, les délais de route justifiés.

Lorsque le temps passé à la réunion de la commission coïncidera avec un ou des jours de repos du salarié, celui-ci bénéficiera d'un temps de repos équivalent.

En application des articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail, les salariés des établissements, délégués par leur organisation syndicale pour participer à l'une des réunions de la CPNE se voient maintenir leur salaire.

Le temps de participation aux réunions sera considéré comme temps de travail. »

Fait à Paris, le 25 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)