

Brochure n° 3613

Convention collective nationale

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS
ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 14 DU 26 MAI 2011

NOR : *AGRS1197103M*

IDCC : 7017

Entre :

L'association française des parcs zoologiques (AFPZ),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace les dispositions antérieures.

PRÉAMBULE

Sont considérés comme parcs zoologiques privés ouverts au public les entreprises dont l'activité principale est l'élevage de la faune sauvage et sa conservation.

Elles sont également chargées de :

- la recherche scientifique, en participant notamment à des programmes nationaux ou internationaux d'élevages dans la mesure où ceux-ci contribuent à une meilleure connaissance de la faune sauvage, son élevage ou sa protection dans la nature ;
- la pédagogie et l'éducation du public sur la faune sauvage, ses relations avec le milieu naturel et sa protection.

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective relèvent, en fonction des règles applicables à la nature de leur activité, soit du code du travail, soit du code rural et de la pêche maritime.

Les parties conviennent en conséquence que les dispositions légales ou réglementaires, lorsqu'elles sont visées dans les différents articles, font référence à celles prévues par le code rural et de la pêche maritime ou par le code du travail.

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention détermine les conditions générales de travail et d'emploi entre employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public, situés sur le territoire national.

CHAPITRE II

AVANTAGES ACQUIS

Article 2

Avantages acquis

La mise en œuvre de la présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié, et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle y compris tous avantages en nature ou en espèces, acquis antérieurement à la signature, du fait notamment d'accords d'entreprise préexistants.

CHAPITRE III

DURÉE, ADHÉSION, RÉVISION ET DÉNONCIATION

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté pris pour son extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national, non signataire de la présente convention, peut y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 5

Révision

Sans préjudice de l'application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les demandes de révision peuvent être introduites à tout moment par l'une ou l'autre des organisations représentatives d'employeurs ou de salariés signataires.

Elles doivent être signifiées par lettre recommandée à la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, service conventions et accords collectifs (DIRECCTE, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10) ou par dépôt électronique (dd-75.accord-entreprise@travail.gouv.fr) et aux organisations représentatives au plan national en vue de la réunion, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 3 mois suivant la première demande au service précité, de la commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2221-2 du code du travail.

Elles comportent un projet de rédaction sur le ou les articles auxquels elles s'appliquent.

Article 6

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties ainsi qu'à la DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de 3 mois, donne lieu à dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

La commission mixte se réunit dans les meilleurs délais pour engager une nouvelle négociation.

La présente convention collective continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus.

Seul l'accord de prévoyance figurant en annexe II peut faire l'objet d'une dénonciation partielle dans les conditions qu'il détermine en son chapitre V.

CHAPITRE IV

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 7

Compétence de la commission paritaire nationale

Il est créé une commission paritaire nationale compétente pour interpréter la présente convention et pour concilier les parties en cas de litige individuel ou collectif portant sur son application ou son interprétation.

En cas de litige, la saisine de la commission n'est pas exclusive du droit de porter ce litige devant la juridiction prud'homale.

Article 8

Composition de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente de la présente convention. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs, signataires ou adhérentes, est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 9

Fonctionnement de la commission paritaire nationale

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des employeurs et par un représentant du collège des salariés, par période de 2 années civiles, les deux premières années de présidence étant assurées par un représentant du premier collège cité ci-dessus. Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'association française des parcs zoologiques privés.

Le service de la DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris, est invité à participer aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

La saisine de la commission est faite à la diligence de l'une des organisations syndicales représentatives auprès du secrétariat. Le président de la commission, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai de 15 jours francs au moins avant la date de la réunion.

Les réunions de la commission ont lieu au siège de l'AFPZ ou dans tout autre lieu choisi par la commission.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du président n'est pas prépondérante.

Le président communique aux parties les conclusions de la commission dans un délai maximum de 8 jours. Ces conclusions feront l'objet d'un procès-verbal qui sera annexé à la présente convention.

Les différents points qui ne sont pas prévus par la présente convention sont réglés par le règlement intérieur établi lors de la première réunion de la commission.

Article 10

Résolution des conflits collectifs de travail

Lorsqu'un conflit collectif ne trouve pas de solution dans un délai de 48 heures, le litige est soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire nationale qui se réunit aux fins de conciliation dans un délai maximum de 8 jours ouvrables, à compter du jour où elle est saisie, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée au président en exercice, à l'adresse du secrétariat de la commission.

Compte tenu du fait que l'outil de travail est constitué de matières vivantes et notamment d'espèces de faune sauvage en voie de disparition, les parties représentatives, signataires ou adhérentes, présentes dans le conflit, s'engagent dans l'hypothèse d'un conflit collectif, à rechercher les voies et les moyens permettant d'assurer l'entretien de base des animaux dans le cadre d'un service minimum rémunéré normalement, dès lors que les personnels non grévistes ne suffisent pas pour organiser l'alimentation et maintenir les conditions d'hygiène minimales.

Ce service minimum se fait sur la base du volontariat et avec accord de la direction. Il doit être assuré dans les règles et les spécificités liées à chaque poste pour que soient respectées les règles de sécurité. A défaut de volontaires ou si ceux-ci ne sont pas suffisamment nombreux, les parties représentatives mentionnées à l'alinéa précédent s'engagent, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1242-6 et L. 1251-10 du code du travail, à rechercher les voies et les moyens permettant d'assurer ce service afin qu'un nombre suffisant de personnes qualifiées soit trouvé pour ne pas mettre en péril les animaux.

CHAPITRE V

DROIT SYNDICAL

Article 11

Libertés syndicales et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu notamment des dispositions du livre IV du code du travail (art. L. 2141-1) sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Article 12

Sections syndicales

Dans toutes les entreprises, chaque syndicat représentatif au niveau national peut constituer une section syndicale qui assure la défense des intérêts professionnels et moraux de ses membres.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent article.

Article 13

Délégués syndicaux

Dans les entreprises où sont employés au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale peut désigner, dans les conditions prévues par le code du travail, un ou plusieurs délégués, pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Les délégués disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder :

- 15 heures par mois dans les entreprises occupant habituellement de 50 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises occupant habituellement plus de 500 salariés.

Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat de délégué syndical ouvre droit à un crédit de 5 heures par mois.

Article 14

Exercice du droit syndical : autorisations d'absence

L'employeur est tenu d'accorder aux salariés de l'entreprise des autorisations d'absence :

- non rémunérées pour assister aux réunions des commissions instituées par les pouvoirs publics, à des congrès ou à des réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur la présentation de la convocation correspondante. Toutefois, ces autorisations peuvent être refusées en cas d'urgence grave justifiée par l'employeur ;
- rémunérées dans les conditions et limites fixées aux articles L. 3142-7 à L. 3142-9 du code du travail pour participer aux stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale prévus par ces articles, dès lors que les salariés concernés respectent un délai de prévenance de 15 jours au moins et justifient leur convocation ;
- rémunérées comme temps de travail dans la limite d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au plan national, pour un maximum de deux réunions annuelles, lorsqu'ils sont membres de la commission mixte constituée en vue de la négociation de la présente convention et de ses avenants ultérieurs, en dehors de la commission de conciliation prévue à l'article 7 ci-dessus ou de toute autre commission créée par la présente convention. Il appartient à l'employeur de s'adresser à sa propre organisation professionnelle pour obtenir le remboursement dans les limites définies ci-avant.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels ; elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

CHAPITRE VI
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 15

Délégués du personnel

Dans les entreprises où sont employés habituellement plus de 10 salariés, les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Ils disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit de 15 heures par mois s'ils sont titulaires pour les entreprises de plus de 50 salariés et d'un crédit de 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés (art. L. 2315-1 du code du travail). Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail. Ce crédit d'heures ne peut être dépassé sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 16

Comité d'entreprise

Pour les comités d'entreprise, il est fait application de la législation en vigueur. La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 17

CHSCT

Il est également rappelé que dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être mis en place selon les modalités prévues par la législation en vigueur. En l'absence de CHSCT les délégués du personnel tiennent le rôle du CHSCT.

CHAPITRE VII

APPRENTISSAGE

Article 18

Finalités et obligations

L'apprentissage est régi par les dispositions légales en vigueur.

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré. Ils doivent leur accorder les libertés nécessaires pour suivre les cours de formation professionnelle ainsi que pour participer aux épreuves d'examen.

Il est rappelé que les employeurs ne peuvent souscrire des contrats d'apprentissage que s'ils ont effectué les déclarations nécessaires conformément à l'article L. 6223-1 du code du travail.

D'autre part, tout apprenti doit être obligatoirement inscrit dans un centre de formation d'apprentis.

Article 19

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans, le salaire minimum est fixé à :
 - 25 % du Smic pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 37 % du Smic pour la 2^e année ;
 - 53 % du Smic pour la 3^e année.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans, le salaire minimum est fixé à :
- 41 % du Smic pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 49 % du Smic pour la 2^e année ;
 - 65 % du Smic pour la 3^e année.
3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus, le salaire minimum est fixé à :
- 53 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 61 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 2^e année ;
 - 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 3^e année.

Article 20

Droits des apprentis

Sauf dispositions particulières prévues par le code du travail, les apprentis bénéficient des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

En outre, ils ont droit à un congé de formation de 5 jours ouvrables à prendre au cours du mois précédant les épreuves du diplôme qu'ils doivent passer.

Article 21

Tutorat

Dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ou par l'apprentissage, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur ou un maître d'apprentissage.

Le tuteur ou maître d'apprentissage est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification qui doit être au moins égal à celui de l'objectif à atteindre par le jeune ou posséder un diplôme de même niveau ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

Le nom du tuteur ou maître d'apprentissage, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans la convention. Le tuteur ou maître d'apprentissage suit les activités de deux jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles, ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou le maître d'apprentissage, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, il bénéficie si nécessaire d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil, ou d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Article 22

Embauche

L'embauche doit s'accompagner notamment d'une déclaration préalable auprès de l'organisme de sécurité sociale concerné ainsi que de la visite médicale dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en deux exemplaires dont un est remis au salarié, concomitamment à la prise de poste.

Article 23

Egalité professionnelle

En application des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Toutes mesures sont prises pour assurer l'égalité de traitement envers les salariés, notamment en matière d'emploi.

Article 24

Forme et contenu du contrat de travail

Le contrat de travail spécifie :

1. La nature du contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée).
2. L'intitulé de l'emploi.
3. La fonction.
4. La date d'entrée en fonction.
5. Le coefficient hiérarchique.
6. Le montant du salaire de base.
7. Les éléments de la rémunération.
8. La durée de la période d'essai et son renouvellement s'il y a lieu.
9. La durée du travail.
10. Le lieu de travail.
11. L'existence de la présente convention collective et, le cas échéant, d'accords collectifs d'entreprise.
12. La couverture sociale de l'entreprise.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée ou pour un temps partiel, les contrats de travail comportent au moins les mentions obligatoires prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur et notamment la durée minimale du contrat lorsque le terme est imprécis.

En raison de la nature de l'activité des parcs zoologiques, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ainsi, les établissements peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 1242-1 du code du travail, avoir recours à des contrats à durée déterminée pour faire face à des afflux temporaires touristiques ou à l'augmentation d'activité concernant les élevages, auxquels le personnel permanent ou saisonnier ne permet pas de répondre.

Il est rappelé que les cadres et assimilés des entreprises de parcs et jardins zoologiques privés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952 sont affiliés à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles, dont le siège est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Article 25

Période d'essai

1. Le contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

A défaut de disposition du contrat individuel de travail prévoyant une durée moindre, cette période ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois, et de 1 mois dans les autres cas :

- contrat < ou égal à 6 mois : 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines ;
- contrat > à 6 mois : 1 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

2. Contrat de travail à durée indéterminée

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la période d'essai est fixée comme suit :

2.1 Salariés à coefficient, tel que défini à l'article 42 de la présente convention, relevant des niveaux 100 à 175 : 2 mois.

2.3. Salariés relevant du niveau agent de maîtrise : 3 mois.

2.4. Salariés relevant du niveau cadre : 4 mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois. Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit figurer dans le contrat de travail.

3. Rupture pendant la période d'essai

Au cours de cette période d'essai, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre partie, sous réserve d'observer, sauf faute grave, un délai de prévenance de :

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	DÉLAI DE PRÉVENANCE MINIMAL	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Ces délais de prévenance s'appliquent aux ruptures de période d'essai de CDI mais également de CDD dont la durée de la période d'essai est au moins égale à 7 jours.

Article 26

Travailleurs handicapés

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés est tenue d'employer dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

En application de l'article L. 5212-4 du code du travail, toute entreprise occupant au moins 20 salariés au moment de sa création ou en raison de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder 3 ans.

L'employeur fournit à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants. Il justifie également qu'il s'est éventuellement acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11 du code du travail. A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

Les entreprises occupant moins de 20 salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle, dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.

Les travailleurs handicapés sont employés et rémunérés conformément aux articles L. 5213-6, L. 1133-3 et L. 1133-4 du code du travail.

Les employeurs prennent toutes dispositions afin que les travailleurs handicapés puissent bénéficier, le cas échéant, du complément de rémunération versé par l'Etat.

CHAPITRE IX

MALADIE OU ACCIDENT ET CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés comptant 1 an d'ancienneté au service de l'entreprise bénéficient, sous réserve :

- d'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur dans les 48 heures ;
- d'être pris en charge, selon le cas, par le régime général ou le régime agricole de sécurité sociale, des conditions d'indemnisation suivantes :
 - pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute pour une période annuelle ;
 - pendant les 30 jours suivants, 2/3 de cette même rémunération pour une période annuelle.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise pour pouvoir prétendre à cette indemnisation complémentaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Si le salarié a entre 1 an et 5 ans d'ancienneté, il percevra 90 % de sa rémunération pendant 30 jours, puis les 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants :

A partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :

- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté ;
- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté ;
- 60 jours si le salarié a au moins 16 ans d'ancienneté ;
- 70 jours si le salarié a au moins 21 ans d'ancienneté ;
- 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d'ancienneté ;
- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

Un délai de carence en cas de maladie ordinaire ou accident de la vie privée est de 7 jours.

En tout état de cause, le complément de rémunération versé ne peut amener les salariés à percevoir plus de 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

En cas d'accident du travail (hors accident de trajet, indemnisé dans les conditions ci-dessus mentionnées) ou de maladie professionnelle, ces périodes d'indemnisation commencent à courir à compter du 1^{er} jour d'absence.

Si une seule et même maladie dure au-delà de 12 mois, les droits aux indemnisations mentionnées ci-dessus ne sont pas réouverts tant qu'une période de travail effectif n'est pas intervenue.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Elles ne sont accordées que sur présentation des justifications des allocations précitées, fournies par les organismes payeurs.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle du salaire correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'entreprise ou la partie d'entreprise. Toutefois, si par suite de cette absence, l'horaire du personnel restant au travail a dû être augmenté, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la détermination de la rémunération du salarié absent.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les garanties établies par le présent article ne se cumulent pas avec d'autres dispositions ayant le même objet.

Article 28

Incidence de la maladie ou d'un accident sur le contrat de travail

1. Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, justifiées, sauf cas de force majeure, dans les 48 heures par certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail concernant les salariés dont le contrat est suspendu en raison d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, il ne peut être procédé à la résiliation du contrat de travail du salarié absent qu'après que se soit écoulée la durée d'indemnisation prévue à l'article 27 et que si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent.

Cette protection n'est pas opposable à l'employeur en cas d'absences pour maladies fréquentes et répétées si l'employeur justifie qu'elle aboutit à une désorganisation du service créant de réelles difficultés pour assurer le remplacement temporaire de l'intéressé.

Dans le cas d'une résiliation du contrat de travail, le salarié ainsi remplacé perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

2. En cas d'inaptitude du salarié au poste de travail à son retour, l'employeur doit, conformément aux dispositions des articles L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail, lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités ou un poste aménagé à ses capacités en prenant en considération les remarques formulées par le médecin du travail, avant d'envisager la résiliation du contrat de travail. Ce poste aménagé doit être cherché au sein de l'entreprise ou du groupe.

Dans l'hypothèse d'une résiliation du contrat de travail, le salarié ainsi licencié perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail.

Article 29

Prévoyance

La prévoyance fait l'objet d'un accord spécial dont les modalités sont données en annexe II.

CHAPITRE X

SUSPENSION OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30

Maternité ou adoption

La suspension ou la rupture du contrat de travail, en cas de maternité ou d'adoption, ne peuvent intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

Article 31

Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

Sauf accord entre les parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure suivant les articles L. 1243-1 à L. 1243-5 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 1243-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

La rupture abusive peut entraîner des dommages et intérêts au profit de la partie lésée.

Une indemnité de fin de contrat d'un montant égal à 10 % du salaire brut total perçu pendant la durée du contrat est due sauf pour les cas suivants :

- lorsqu'il s'agit d'un CDD saisonnier ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou les vacances universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- lorsqu'il s'agit d'un contrat d'usage.

Article 32

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée, préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties ou par rupture conventionnelle.

1. Démission

Après la période d'essai, un salarié peut rompre son contrat de travail par démission. La démission doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la date du départ du salarié ou par lettre remise en main propre contre signature de l'employeur.

Un délai de préavis doit être respecté.

Il est de :

- 10 jours pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés qui ont de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés qui ont plus de 2 ans d'ancienneté.

Le point de départ du préavis se situe à la date d'envoi de la lettre recommandée ou à la date de remise en main propre.

Le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, d'une action de bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience ou de formation à condition que ceux-ci soient engagés avant la fin du préavis. Le salarié doit formuler sa demande par écrit.

2. Licenciement

Il doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse et ne peut intervenir qu'à l'issue d'une procédure qui comprend :

a) La convocation à un entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant :

- l'objet de l'entretien préalable ;
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable qui ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la convocation ;
- la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir du titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise ; en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Dans ce cas, l'employeur doit préciser au salarié l'adresse de la section d'inspection du travail compétente et celle de la mairie du lieu de travail où les listes de conseillers sont tenues à sa disposition.

Si, au terme de l'entretien et après le délai légal en vigueur soit 2 jours ouvrables minimum et 30 jours maximum après la date de l'entretien, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier ce licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le salarié a plus de 1 an d'ancienneté, l'employeur doit l'informer dans le courrier de licenciement, sauf en cas de faute lourde ou grave, de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF) et notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

b) L'application d'un préavis

Le préavis est ainsi fixé :

- 10 jours pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés qui ont plus de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés qui ont au moins 2 ans d'ancienneté.

c) L'obtention d'un congé pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi, à 2 demi-journées de congé rémunérées, l'une à son choix, l'autre au choix de l'employeur, à compter de la présentation de la lettre recommandée.

Ces 2 demi-journées sont susceptibles d'être groupées après accord entre les parties.

3. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle constitue un contrat où l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La demande d'entretien pour une rupture conventionnelle est faite par écrit contre décharge de l'autre partie.

a) Les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours duquel le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir du titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Dans ce cas, l'employeur doit préciser au salarié l'adresse de la section d'inspection du travail compétente et celle de la mairie du lieu de travail où les listes de conseillers sont tenues à sa disposition.

Au minimum un jour franc avant, le salarié doit informer l'employeur, par écrit contre récépissé, de son intention d'être assisté au cours de ces entretiens.

L'assistance de l'employeur est possible, quand le salarié en fait lui-même l'usage, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cela peut être une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche.

b) Signature d'une convention entre l'employeur et le salarié

A l'issue du ou des entretiens, l'accord se matérialise par la signature d'une convention. Celle-ci devra contenir au minimum le montant de l'indemnité de rupture ainsi que la date de la rupture. Elle est datée et signée. Une copie sera remise au salarié.

L'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

La date de la rupture du contrat de travail ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

c) Délai de rétractation

Les parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation. Ce délai court à compter de la signature de la convention. Si le terme du délai de rétractation se situe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Ce droit s'exercera sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'autre partie. Dans ce cas, la rétractation est totale. La convention signée entre les parties est anéantie, son homologation ne peut être demandée.

d) Homologation de la convention signée

A l'issue du délai de rétractation, l'employeur ou le salarié adresse le document légal (CERFA), complété et signé par les deux parties, à la DIRECCTE (unité territoriale du département du siège social de l'entreprise). L'administration a un délai de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande d'homologation, pour instruire l'homologation. En cas de silence de l'administration l'homologation est tacite. Seul le refus est explicite.

Les voies de recours judiciaires se font devant le conseil des prud'hommes.

Article 33

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement égale à 1/5 (20 %) du salaire mensuel brut par année de service dans l'entreprise. A compter de la 10^e année, cette indemnité est de 1/5 (20 %) du salaire mensuel brut majorée de 2/15 (7,5 %) de mois de salaire brut pour chaque année supplémentaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues à l'alinéa précédent est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, si cela est plus favorable à l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, y compris toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui seront alors proratisées.

En cas de licenciement pour inaptitude liée à un accident de travail ou maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement sera multipliée par deux.

Article 34

Attestation de cessation d'activité

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande écrite contre récépissé, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement.

Article 35

Service national, réserve opérationnelle et sécurité civile

Les règles particulières applicables aux personnes soumises au service national, à la réserve opérationnelle et à la sécurité civile sont celles figurant aux articles L. 3142-65 à L. 3142-77 et L. 3142-108 à L. 3142-114 du code du travail.

Article 36

Indemnité de départ en retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à une pension à taux plein de retraite bénéficie d'une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

- après 10 ans : 1/2 mois de salaire brut ;
- après 15 ans : 1 mois de salaire brut ;
- après 20 ans : 1 mois et demi de salaire brut ;
- après 30 ans : 2 mois de salaire brut ;
- après 35 ans : 2 mois et demi de salaire brut ;
- après 40 ans : 3 mois de salaire brut.

Le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32.

2. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre d'office un salarié à la retraite s'il est âgé d'au moins 70 ans. Cette décision devra être notifiée au salarié par écrit.

L'employeur doit respecter le préavis prévu de 6 mois.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite à un salarié âgé de 65 ans ou selon l'âge légal en vigueur en l'interrogeant par écrit, 6 mois avant la date d'effet de sa mise à la retraite, sur son inten-

tion de quitter volontairement l'entreprise. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour manifester son intention de quitter volontairement son activité.

En cas de refus signifié par le salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Il est rappelé que si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein, il s'agit d'un licenciement pour lequel doit exister une cause réelle et sérieuse et être appliquées les dispositions de l'article 32 de la présente convention.

Article 37

Avantages en nature

Il est rappelé que les organismes sociaux de base publient annuellement (arrêté interministériel du 17 juin 2003) les barèmes des avantages en nature et les cotisations sociales s'y rapportant.

Article 38

Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, quels que soient les motifs de la rupture et de la durée du contrat.

Le certificat de travail ne doit contenir que les mentions obligatoires suivantes :

- nom, prénom du salarié ;
- nom de l'employeur ;
- date et lieu de délivrance ;
- nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes au cours desquelles ces emplois ont été tenus ;
- les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisées, et la somme correspondant à ce solde ;
- l'organisme collecteur agréé compétent pour financer les actions de formation prévues dans le cadre de la portabilité du DIF.

Le reçu pour solde de tout compte doit répondre aux exigences de l'article L. 1234-20 du code du travail.

Article 39

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur.

Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense.

Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée.

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. La sanction disciplinaire peut être notamment :

- une lettre d'observation ;
- un avertissement ;
- un blâme ;
- une rétrogradation ;

- une mutation disciplinaire ;
- une mise à pied (sans salaire) ;
- un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;
- un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ;
- un licenciement pour faute lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).

A l'exception de la lettre d'observation, de l'avertissement et du blâme, la sanction est de nature à affecter – immédiatement ou non – la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute.

Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

La mise à pied conservatoire n'a pas de caractère disciplinaire et intervient sans courrier préalable. Un écrit sera adressé au salarié dans les 30 jours maximum suivant la mise à pied conservatoire.

Sont interdites :

- les amendes et autres sanctions pécuniaires ;
- les sanctions prises en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation ou à une race, des activités syndicales ou mutualistes, des opinions politiques, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'âge ou de l'état de santé ou du handicap du salarié ;
- les sanctions prises à l'encontre d'un(e) salarié(e) victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral ;
- les sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent.

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant : l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le salarié peut faire appel à un conseiller qui figure sur une liste établie par le préfet affichée en mairie du siège social de l'entreprise sur proposition des organisations syndicales.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

Dans tous les cas, la sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction, passé un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales). De même, aucune sanction datant de plus de 3 ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire et fixe la nature et l'échelle des sanctions.

Article 40*Définition et conséquences de la polyactivité
dans les parcs et jardins zoologiques privés*

Les parties constatent que l'activité et la structure des parcs zoologiques privés ouverts au public impliquent le plus souvent la mise en œuvre d'une polyactivité permanente.

Cette polyactivité est liée à la variation des rythmes d'activités propres aux parcs zoologiques privés ouverts au public. Elle a un double aspect :

- une saison ou plusieurs saisons dites « touristiques » dans la mesure où elles induisent une variation d'activité en fonction de l'affluence des visiteurs en certaines périodes de l'année ;
- une ou plusieurs saisons dites « zootechniques » dans la mesure où elles induisent un travail rythmé par le cycle naturel des élevages.

Dans ce contexte bien particulier, la polyactivité, lorsqu'elle est possible, aura pour finalité de prolonger les contrats dits « saisonniers » en proposant au salarié saisonnier d'effectuer, dans d'autres secteurs d'activité de l'entreprise, des tâches différentes de celles constituant l'objet principal de son contrat saisonnier, dans la mesure où ces tâches relèvent d'un même niveau de qualification.

A titre d'exemple, des salariés affectés au secteur zoologique peuvent être conduits à exercer des activités dans d'autres secteurs, tels qu'entretien, jardin, contrôle... correspondant à des emplois de même qualification.

Dans cette hypothèse (le classement du salarié, prenant en compte cette polyactivité par nature), il n'y a pas lieu de modifier le principe de rémunération par niveau.

Les parties signataires conviennent cependant que les salariés en CDI concernés par les emplois mettant en œuvre une polyactivité significative et permanente, appelé aussi polyvalence, doivent être engagés en fonction d'une activité dominante.

Dans l'hypothèse où les différents emplois effectués dans le cadre de la polyactivité comme ci-dessus définie, lui permettent d'obtenir un CDI et ne correspondent pas à un même niveau de qualification, il est admis que ces emplois puissent être rémunérés distinctement selon la qualification de chaque emploi occupé en fonction du temps travaillé dans chacune de ces activités.

Lorsque la polyactivité relève de deux niveaux de qualification différents exercés de manière significative et permanente, le salarié est rémunéré au niveau correspondant à la qualification la plus élevée.

Article 41*Méthodologie pour la mise en place de la classification*

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné ni à sa rémunération acquise. En particulier, la formation et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé.

Il en est ainsi plus particulièrement pour les postes liés à l'entretien des animaux ou pour lesquels le personnel est appelé à se trouver en contact avec les animaux. Une durée minimale d'expérience professionnelle avec les espèces animales concernées est alors déterminante comme le prévoit l'arrêté ministériel du 4 octobre 2004 pour la délivrance du certificat de capacité pour l'entretien d'animaux d'espèces non domestiques.

Article 42

Définition et classification des emplois

I. – Personnel hors encadrement

A. – Définition et coefficient des emplois

a) Personnel zoologique

Coefficient 100, aide-soigneur animalier, 1^{er} échelon :

- sans connaissance spéciale ;
- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives, après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 120, soigneur animalier, 2^e échelon :

- ayant au moins 12 mois d'exercice de la profession dans l'entreprise ;
- ayant acquis dans le secteur auquel il est affecté à titre principal une connaissance des tâches élémentaires relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- capable d'assurer seul ces travaux sous surveillance intermittente ;
- capable de fournir les éléments nécessaires pour la rédaction d'un rapport de fin de journée.

Coefficient 140, soigneur animalier confirmé, 3^e échelon :

- ayant acquis dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal une connaissance générale des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- capable de les assurer seul sans surveillance mais sous contrôle *a posteriori* ;
- amené, à la demande de l'entreprise, à faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité et à rédiger un rapport de fin de journée.

Coefficient 160, soigneur animalier qualifié, 4^e échelon :

- ayant acquis dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal une excellente connaissance des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- apte à les assurer avec efficacité sans surveillance mais sous contrôle *a posteriori* ;
- capable de faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité ;
- apte à rédiger, à la demande de l'entreprise, un rapport détaillé de fin de journée ;
- amené à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité.

Coefficient 175, soigneur animalier hautement qualifié, 5^e échelon :

- rompu dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal, à la connaissance des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou de plusieurs autres soigneurs ou animaliers sous le contrôle d'un supérieur ;
- capable de faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité ;
- apte à rédiger, à la demande de l'entreprise, un rapport détaillé de fin de journée ;
- apte à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité ;
- amené à participer à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite de l'élevage : relations avec les fournisseurs, suivi des approvisionnements ou des commandes, suivi technique des activités, éventuellement saisie et enregistrement des données informatiques.

b) Personnel technique, entretien, jardins et gardiennage

Coefficient 100, ouvrier 1^{er} échelon :

- sans connaissance spéciale liée au poste ;
- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 120, ouvrier 2^e échelon :

- ayant une connaissance des tâches techniques et d'entretien élémentaires ;
- capable de les assurer seul sous surveillance intermittente.

Coefficient 140, ouvrier confirmé, 3^e échelon :

- ayant une connaissance générale des différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise ;
- capable de les assurer seul sans surveillance, mais sous contrôle *a posteriori* ;
- capable, à la demande de l'entreprise, de participer à l'organisation de son travail.

Coefficient 160, ouvrier qualifié, 4^e échelon :

- ayant une excellente connaissance des différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise et apte à les assurer avec efficacité ;
- capable, à la demande de l'entreprise, de participer à l'organisation de son travail ;
- apte à entretenir le matériel technique mis à sa disposition, au-delà de l'entretien de base.

Coefficient 175, ouvrier hautement qualifié, 5^e échelon :

- rompu aux différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise ;
- dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou de plusieurs autres ouvriers sous le contrôle d'un supérieur ;
- apte à entretenir le matériel technique mis à sa disposition, au-delà de l'entretien de base ;
- amené à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité.

c) Employé administratif ou des services annexes (hôtel, restauration, bar, boutique)

Coefficient 100, employé administratif ou des services annexes, 1^{er} échelon :

- sans qualification spéciale ;
- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 120, employé administratif ou des services annexes, 2^e échelon :

- ayant une connaissance des tâches élémentaires de la fonction ;
- capable de les assurer seul sous surveillance intermittente.

Coefficient 140, employé administratif ou des services annexes confirmé, 3^e échelon :

- ayant une connaissance générale des tâches de la fonction ;
- capable de les assurer seul sans surveillance, mais sous contrôle *a posteriori*

Coefficient 160, employé administratif ou des services annexes qualifié, 4^e échelon :

- ayant une excellente connaissance des tâches de la fonction ;
- capable de les assurer avec efficacité sans surveillance, mais sous contrôle *a posteriori* ;
- apte, dans le cadre de son activité, à effectuer les tâches élémentaires de gestion telles que l'inventaire de stocks, le passage d'écritures comptables, techniques ou commerciales.

- Coefficient 175, employé administratif ou des services annexes, hautement qualifié, 5^e échelon :
- rompu aux différentes tâches de la fonction ;
 - dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou de plusieurs autres employés ;
 - apte, dans le cadre de son activité, à rédiger, sous le contrôle d'un supérieur, divers courriers ou rapports adaptés aux interlocuteurs.

B. – Progression dans les échelons

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur pourra être débattu lors de l'entretien annuel obligatoire. Cela suppose que les aptitudes requises pour la tenue de l'emploi considéré soient réunies. Il est conditionné par la tenue d'un entretien professionnel préalable destiné à vérifier ce point.

Les entretiens professionnels peuvent être tenus à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur et sont finalisés par un écrit signé des deux parties.

L'employeur peut poser comme condition à son acceptation du passage à un échelon supérieur, en fonction des postes disponibles, le suivi par le salarié d'une formation adaptée à l'emploi en cause.

Les salariés occupés à temps plein ou à temps partiel, réunissant les aptitudes requises, se voient proposer prioritairement les emplois vacants d'un échelon supérieur existant avant toute embauche extérieure.

II. – Définition et coefficient des emplois du personnel d'encadrement

a) Coefficient 225, agent de maîtrise

Salarié exerçant une activité dans la ou les filières considérées (zoologique, technique, entretien et jardins, services annexes : hôtel, restauration, bar, boutique, service administratif...) appelé à contrôler le travail des salariés des échelons 1 à 5 placés sous son autorité.

Ce travail s'effectue selon les directives qui lui sont fournies par sa hiérarchie.

b) Cadres

Coefficient 250, groupe IV : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I, du groupe II ou du groupe III, et de prendre part à l'exécution des travaux.

Sont assimilées au minimum aux cadres du groupe les personnes qui, par leur formation ou leurs fonctions dans l'entreprise, sont chargées d'effectuer des travaux précis sur le plan technique, scientifique ou commercial, sans fonction de commandement hiérarchique.

Coefficient 300, groupe III : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service avec expérience, initiative et compétence selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I ou du groupe II, et de prendre part à l'exécution des travaux.

Coefficient 350, groupe II : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service avec expérience, initiative et compétence selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I, et de prendre part à l'exécution des travaux.

Coefficient 400, groupe I : cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies et laissant une large place à l'initiative personnelle.

Selon la taille de l'entreprise, un cadre, quel que soit le groupe auquel il appartient, peut participer au recrutement du personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir la gestion comptable du ou des services intérieurs placés sous sa responsabilité.

En tout état de cause, l'embauche définitive du personnel relève de la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre du groupe I.

Les cadres des différents groupes doivent avoir des connaissances théoriques et pratiques approfondies dans le domaine zoologique, scientifique, technique, social ou commercial des fonctions qu'ils occupent. Il peut être exigé l'obtention du certificat de capacité prévu par les articles R. 214-25 à R. 214-28 du code rural et de la pêche maritime pour le ou les cadres ayant la responsabilité du suivi zoologique des troupeaux, et ce, quel que soit le groupe auquel il appartient ou ils appartiennent.

CHAPITRE XII

SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES, PAIEMENT DES SALAIRES

Article 43

Salaires et accessoires de salaires

Les salaires minima sont déterminés selon les modalités fixées à l'annexe I de la présente convention.

En aucun cas, le salaire payé ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum de croissance ou à celui prévu par la présente convention pour chaque coefficient d'emploi.

En cas de promotion d'un salarié, le niveau de coefficient ne peut être inférieur à celui acquis précédemment, notamment en raison de l'ancienneté.

En fonction des particularités liées au rythme de l'activité saisonnière ou de la spécificité de certains élevages, des primes peuvent être négociées dans les entreprises concernées et faire l'objet d'accords propres à chacune d'entre elles.

En raison de la nature de leur activité, du niveau de leur responsabilité et de la marge de liberté dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, les cadres peuvent être rémunérés par un salaire forfaitaire couvrant les dépassements éventuels de la durée du travail. Le contrat individuel de travail doit faire référence aux éléments de cette rémunération forfaitaire.

Article 44

Ancienneté

Les salariés justifiant d'au moins 5 années de présence continue dans un niveau de qualification donné reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimal de leur échelon, majoré de :

- 10 points après 5 ans de présence continue ;
- 14 points après 7 ans de présence continue ;
- 20 points après 10 ans de présence continue.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'accession, déduction faite de la durée des congés sans solde.

Article 45

Périodicité de la paie

La paie est effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois et, au plus tard, le 5^e jour ouvrable qui suit le mois civil de référence.

Article 46

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié sur le temps de travail, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Article 47

Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail est fixée conformément à la législation en vigueur.

Sauf accord d'entreprise ou usages plus favorables, et sans préjudice de l'application des dispositions du 2^e alinéa de l'article 58, la durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au repas.

La durée de 35 heures peut être répartie d'une manière égale ou inégale sur une période allant de 4 à 6 jours par semaine.

Compte tenu de l'activité spécifique des parcs et jardins zoologiques, le salarié qui a seul la garde du cheptel ne doit pas quitter son poste avant d'avoir été remplacé ou d'avoir obtenu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant.

Un salarié ne peut être employé plus de 6 jours par semaine civile avec un maximum de 9 jours consécutifs sur 2 semaines, 7 fois au maximum dans l'année.

Il est rappelé que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur posent les limites suivantes à la durée du travail :

- durée journalière maximale : 12 heures de travail effectif (art. L. 713-5 du code rural et de la pêche maritime), plafonné à 10 jours par an ;
- durée hebdomadaire maximale : 48 heures de travail effectif, plafonné à 5 semaines par an hors aménagement de la répartition de la durée du temps de travail (voir art. 48 1.c) ;
- durée maximale hebdomadaire moyenne : 46 heures en moyenne sur 12 semaines.

La durée du repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail la journée suivante doit, sauf circonstances exceptionnelles, être de 11 heures. Toutefois, elle est de 12 heures pour les salariés mineurs.

En cas de baisse d'activité ayant une incidence sur la durée du travail, sans préjudice d'accord sur la répartition de la durée du travail ou de réduction collective de la durée du travail et de toutes formes de travail à temps partiel ou d'heures pouvant donner lieu à récupération, il est rappelé que, dans des conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a lieu de mettre en œuvre les dispositions relatives au chômage partiel.

Article 48

Aménagement du temps de travail

1. Généralités

Les parties constatent la spécificité du secteur d'activité visé par la présente convention, caractérisé par des variations d'activité saisonnières, mais aussi par des variations d'activité au sein du mois, de la semaine, voire de la journée. Elles prennent acte des difficultés particulières pouvant naître des intempéries en raison de la nature même de l'activité exercée telle que définie dans le champ d'application.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent donc, en application et dans les conditions fixées par les articles suivants, adopter les modalités d'aménagement du temps de travail, sans préjudice des accords d'entreprise qu'elles peuvent conclure sur les mêmes sujets, sur les thèmes pour lesquels la loi autorise la conclusion d'accords d'entreprise.

2. Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

La répartition de la durée du temps de travail pourra s'effectuer sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail.

a) Personnel concerné par la répartition de la durée du temps de travail

La répartition de la durée du temps de travail peut s'appliquer à tout le personnel quelle que soit la forme du contrat de travail.

b) La période de répartition

La période de répartition peut s'appliquer sur tout ou partie de l'année au niveau de l'entreprise ou d'un ou de plusieurs services. L'employeur indique par voie d'affichage la répartition de la durée du travail au niveau de l'entreprise ou du service. Dans le cas d'une répartition du temps de travail sur l'année, l'information par voie d'affichage est faite 1 mois à l'avance. Dans les autres cas, l'information est donnée par voie d'affichage 10 jours minimum à l'avance.

c) L'amplitude du temps de travail

Les semaines de travail sont réparties entre semaines hautes et semaines basses. Les limites hautes sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans les limites maximales de 48 heures sur une semaine et de 44 heures sur 12 semaines consécutives à condition de respecter la durée annuelle de travail effectif de 1 645 heures. L'employeur peut alors proposer au salarié de payer ou récupérer les jours fériés. Selon leur emploi, certains salariés sont soumis à un horaire collectif annuel de 1 607 heures. L'horaire hebdomadaire peut être ramené à 0.

La durée annuelle de travail effectif est :

- soit de 1 645 heures ; dans ce cas, les jours fériés sont payés et non récupérés ;
- soit, pour tout ou partie, de 1 607 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures, dans la limite supérieure de la répartition de la durée du travail qui a été retenue, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne sont pas imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne leur sont pas applicables.

d) Planning et délai de prévenance

Un planning indicatif de la répartition du temps de travail est établi en indiquant les périodes hautes et les périodes basses. La programmation prévisionnelle indicative du temps de travail débutera en début de période haute. La durée du travail ou les horaires pourront être modifiés en respectant le délai de prévenance de 7 jours. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit à un jour.

e) Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel effectué au cours de chaque mois. Le mode de calcul de leur rémunération mensuelle brute se fera selon la méthode de la rémunération lissée. A la fin de la période de référence, les heures non compensées doivent être payées au titre des heures supplémentaires.

f) Absences

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67 de la rémunération mensuelle lissée de base. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

g) Départ du salarié

En cas de rupture du contrat de travail il sera procédé à l'arrêt des comptes au moment du solde de tout compte.

3. Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires susceptible d'être pratiqué s'établit à 220 heures conformément à l'article D. 3121-3 du code du travail.

Les heures supplémentaires de travail effectif décomptées à la semaine, effectuées à la demande de l'employeur, sont payées avec les majorations légales :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

4. Repos compensateur de remplacement

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-24 du code du travail, les heures supplémentaires sont intégralement remplacées par un repos compensateur de remplacement correspondant à un report en heures payées et non effectuées, tenant compte des majorations. Ces heures, conformément à l'article L. 3121-25 du code du travail, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le repos compensateur de remplacement peut être pris dans les conditions suivantes :

- sous la forme d'un crédit/débit, dès lors qu'une comptabilisation individuelle des heures, portée à la connaissance du salarié, lui permet de connaître précisément l'état de ses droits ;
- pendant la saison, à une date fixée par l'employeur après concertation avec le salarié ;
- dès le dernier jour de la saison, avec l'accord du salarié.

Dans ces cas, les majorations sont de 25 % par heure reportée pour les 8 premières heures d'une semaine et de 50 % pour les heures suivantes de la même semaine.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accords sur la répartition de la durée du travail dans les entreprises.

Les salariés à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire bénéficient des mêmes règles conventionnelles que les salariés à temps plein.

Les salariés concernés sont informés mensuellement par document annexé au bulletin de paie de l'état de leurs droits en matière de repos compensateur de remplacement.

Les entreprises se dotent d'un élément de contrôle du temps de travail effectué par les salariés, par tout support approprié.

5. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, soit 220 heures, donnent droit dans les conditions et limites fixées par les dispositions législatives à une contrepartie obligatoire de repos.

La contrepartie obligatoire de repos est fixée :

- à 50 % pour les entreprises < 20 salariés ;
- à 100 % pour les entreprises > 20 salariés.

La contrepartie obligatoire en repos pourra être prise par demi-journée ou journée complète à compter du moment où est constaté le dépassement dans un délai maximum de 1 an, ou indemnisée en cas de départ du salarié.

Article 49

Récupération des heures perdues

Les éventuelles heures perdues, dans les cas prévus à l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime et à l'article L. 3122-27 du code du travail, notamment par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries et/ou de cas de force majeure, peuvent faire l'objet d'une récupération.

Les heures perdues par suite d'interruption de travail collective non prévisible font alors l'objet d'une récupération dans les conditions suivantes :

1. Les heures sont récupérées dans les 12 mois suivant l'interruption collective de travail. En cas de départ du salarié de l'entreprise en cours d'année, les heures perdues ne sont payées que dans la mesure où elles ont été travaillées.

2. La récupération ne peut avoir pour effet de prolonger de plus de 3 heures par jour ou par journée complète et de porter à plus de 48 heures par semaine la durée effective de travail.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, quand ils existent, sont consultés préalablement sur le calendrier de la récupération.

L'administration du travail est informée des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Les conflits collectifs ne constituent pas un cas de force majeure susceptible de donner lieu à récupération des heures perdues.

Les absences autorisées peuvent faire, avec l'accord de l'employeur, l'objet d'une récupération des heures ainsi perdues.

Article 50

Travail à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire bénéficient des mêmes règles conventionnelles que les salariés à temps plein.

Leur ancienneté est décomptée à partir de leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le contrat de travail des salariés doit spécifier la durée globale annuelle du travail et préciser si la répartition est hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées ne peut être supérieur à 30 % de la durée du temps de travail fixée dans le contrat.

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées est compris entre 10 % et 30 % du temps de travail prévu, deux années consécutives, la durée globale annuelle est, si les salariés en font la demande, revalorisée de la moitié des heures complémentaires effectuées en moyenne durant les deux années précédentes.

Le refus d'effectuer un travail à temps partiel et/ou des heures complémentaires autres que celles prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

La durée du délai de prévenance dont bénéficient les salariés en cas de modification par l'employeur de la répartition de leurs horaires de travail est au minimum de :

- 7 jours calendaires dans le cadre d'une répartition hebdomadaire du temps de travail ;
- 15 jours calendaires dans le cadre d'une répartition mensuelle ;
- 1 mois dans le cadre d'une répartition annuelle.

En cas de travail à temps partiel annuel, le lissage de la rémunération sur l'année est facultatif. Lorsqu'il s'applique, il est spécifié dans le contrat de travail.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans tout poste de qualification identique.

Pour déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités suivantes sont retenues :

- les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par écrit, tout moyen de preuve pouvant être retenu ;
- les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée ;
- en cas de pluralité de demandes pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant à la qualification concernée par ordre d'ancienneté de la demande.

Article 51

Travail de nuit

1. Travailleur de nuit

1.1. Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- a) Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 22 heures et 5 heures du matin ou toute autre période prévue à l'article L. 3122-29 du code du travail ;
- b) Soit accompli pendant une période de 12 mois consécutifs 270 heures de travail.

Outre les conditions générales des travailleurs de nuit contenues dans les articles L. 3122-40 à L. 3122-46 du code du travail, le travail habituel de nuit fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos en application de l'article L. 3122-39 du code du travail. Les compensations en repos seront calculées au trimestre civil de la façon suivante : 5 % de repos par heure de travail effectuée entre 22 heures et 5 heures du matin.

Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur sera en tout état de cause forfaitisé à 4 jours par an. Ces jours seront pris hors période de haute saison.

1.2. Organisation du temps de travail et durée du travail

La durée maximale quotidienne journalière de travail de nuit est de 8 heures de travail effectif en application de l'article L. 3122-34 du code du travail. Cette durée maximale pourra être portée à 12 heures pour les activités suivantes :

- a) Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- b) Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (art. R. 3122-9 du code du travail), notamment dans les services annexes liés à l'hébergement dont l'hôtellerie.

2. Travail de nuit exceptionnel

En dehors d'un horaire de travail de nuit habituel tel que défini précédemment, il peut être effectué exceptionnellement, pour des raisons de service, un travail de nuit, entre 22 heures et 5 heures du matin, par des salariés âgés d'au moins 18 ans. Dans ce cas, le travail effectué de nuit ne fait

pas l'objet d'une contrepartie en repos mais est rémunéré au taux horaire de base correspondant à chaque qualification professionnelle majoré de 25 %. Cette majoration se cumule le cas échéant avec celle prévue pour les heures supplémentaires.

Les jeunes ouvriers et apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Article 52

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est accordé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise concernée et notamment les dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

CHAPITRE XIV

CONGÉS

Article 53

1^{er} Mai

Le 1^{er} Mai est chômé et payé. Dans les entreprises qui, en raison de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Article 54

Jours fériés chômés

Les jours fériés chômés sont le :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Ils sont payés conformément à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

S'ils sont travaillés, les jours fériés donnent lieu à récupération ou sont majorés à 100 % selon le choix de l'employeur. Les jours de récupération sont fixés entre les parties concernées.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut être, pour les salariés, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve d'un travail effectif le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Article 55

Journée de solidarité

Conformément à l'article L. 3133-7 du code du travail, une journée de solidarité est instituée. Sa durée est de 7 heures. La journée supplémentaire travaillée pourra être :

- soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} 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 ;
- soit constituée par fractionnement des 7 heures sur l'année.

Article 56

Durée des congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 57

Ordre et périodicité des départs en congés

Après avis des représentants du personnel, l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en fonction des nécessités du service, en tenant compte, autant que possible, des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou à la demande du salarié avec l'agrément de l'employeur. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sauf accord ou pratique d'entreprise. Dans ce dernier cas, la fraction peut être comprise dans la période allant du 1^{er} avril au 30 novembre.

Les jours restant dus peuvent être pris en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Dans les établissements de plus de 11 salariés, les modifications de dates des congés demandés par l'employeur fera l'objet d'une information auprès des représentants du personnel.

La 5^e semaine de congés payés ne peut ouvrir droit à supplément de congé.

Article 58

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée conformément à l'article L. 3141-22 et suivants du code du travail.

Les salariés occasionnels qui travaillent moins de 24 jours au cours de l'année de référence bénéficient de l'indemnité compensatrice de congés payés et correspondant à 10 % de la rémunération brute totale de l'année de référence.

Article 59

Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont ainsi fixés :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ;
- décès d'un enfant, d'un conjoint ou d'un partenaire lié par un Pacs ou d'un concubin (déclaration officielle de 2 ans) : 4 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle sont pris au moment des événements en cause et 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 60

Congés spéciaux

Les salariés peuvent accéder à divers congés sans solde, dans les conditions et limites fixées pour chacun d'eux par le code du travail. Les principaux congés ainsi prévus sont :

- congé postnatal (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- congé de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;
- congé parental d'éducation (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- congé pour création d'entreprise (art. L. 3142-78 et suivants du code du travail) ;
- congé sabbatique (art. L. 3142-91 et suivants du code du travail) ;
- congé de formation économique, sociale ou syndicale (voir l'article 14 sur l'exercice du droit syndical) ;
- congé pour enfant malade : tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée du congé est au maximum de 3 jours par an. Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
- congé pour adoption (art. L. 1225-37 et suivants du code du travail).

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté et des congés payés sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

CHAPITRE XV

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 61

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont régies par le livre II, titre III, du code du travail (art. L. 4121-1 et suivants du code du travail) et les décrets pris pour son application.

En particulier, les employeurs se conforment à l'obligation d'assurer une formation à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :

- nouvellement embauchés ;
- qui changent de poste de travail ou de technique ;
- qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours, lorsque le médecin du travail en fait la demande ;
- temporaires, à l'exception de ceux appelés pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés des qualifications nécessaires.

Cette formation est applicable aux salariés recrutés pour un contrat à durée déterminée ou pour les salariés intérimaires.

Les postes impliquant un travail avec des animaux dangereux donnent lieu à une formation à la sécurité adaptée, élaborée au niveau de chaque parc.

Le règlement intérieur à l'usage du public, tel qu'il est prévu par la réglementation en vigueur, ainsi que le plan de secours doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Article 62

Travaux insalubres ou dangereux

Lors de l'exécution de travaux insalubres ou dangereux, il incombe à l'employeur de fournir les vêtements et accessoires de protection au salarié qui est tenu de les utiliser.

En outre, le temps d'habillage et de toilette afférent à ces éventuels travaux est considéré comme temps de travail effectif.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux insalubres ou dangereux.

Article 63

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel aux organismes compétents de médecine du travail.

Tout salarié doit se soumettre à la visite d'embauche avec son carnet de vaccination et aux contrôles médicaux prévus par la réglementation.

CHAPITRE XVI

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 64

Formation professionnelle continue : principes

La formation professionnelle continue a pour objet :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises et du droit individuel à la formation, adaptées aux secteurs d'activité des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ;
- de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Les actions de formation, pour être éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation, doivent être des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Article 65

Plan de formation

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps du travail. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :

- dans la limite de 80 heures par an et salarié ;
- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

L'employeur définit avant le départ du salarié en formation, en tout ou partie hors temps de travail, dans le cas prévu au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'employeur portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 66

Droit individuel à la formation dans le cas de contrat de travail à durée indéterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

La durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans.

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an s'applique depuis le 1^{er} janvier 2004.

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté du droit individuel à la formation, tout salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année précédant le 1^{er} janvier de l'année considérée est réputé avoir 1 an d'ancienneté

Tout salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de la 2^e année civile suivant celle de son embauche.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 20 heures et plafonné à 120 heures (144 heures pour les salariés concernés).

Article 67

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 1 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

Article 68

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation pouvant être cumulé par un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, et pour les sala-

riés visés à l'alinéa 2 de l'article 65 dans la limite maximale de 144 heures pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Article 69

Droit individuel à la formation dans le cas de contrats de travail à durée déterminée

Après 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé au prorata. L'employeur est tenu d'en informer le salarié en portant sur son certificat de travail les droits ainsi obtenus.

Article 70

Utilisation du droit individuel à la formation

1. Cas général

a) Formulation de la demande

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation par une demande écrite en précisant la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

b) Accord de l'employeur

L'employeur doit répondre dans le mois qui suit la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations éligibles et prioritaires définies à l'article 63 « Formation professionnelle continue : principes ».

L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail sous réserve que les heures de travail et les heures de formation n'excèdent pas sur une même semaine 48 heures.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à un pourcentage de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

c) Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années consécutives du droit individuel de formation (DIF), le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (OPACIF) pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire agréé collecteur du congé individuel à la formation (OPACIF) accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme paritaire collecteur agréé du droit individuel à la formation (OPCA). Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

2. En cas de licenciement

En cas de licenciement sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel de formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit, selon les modalités prévues pour le cas général, avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

Lorsque l'action de formation se réalise pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

L'employeur ne peut refuser la demande. Il en informe l'organisme paritaire collecteur du droit individuel à la formation.

L'organisme paritaire collecteur confirme au salarié et, si le préavis n'est pas fini, à l'employeur, la prise en charge de l'action souhaitée par le salarié et rappelle au salarié les délais dont il dispose.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'organisme collecteur au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action de formation.

L'allocation est versée par l'organisme paritaire collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où l'action de formation a été suivie par le salarié sur présentation des documents demandés par l'organisme.

3. En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

4. En cas de départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

5. Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute grave ou lourde ou en cas d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la portabilité du droit individuel à la formation pourra s'exercer dans les conditions prévues dans le code du travail (art. L. 6323-17 et suivants).

Article 71

Contrats de professionnalisation

1. Objectif

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications correspondant aux différents métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

2. Principes

a) Public concerné

Cas général :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Pour le contrat de professionnalisation renforcé :

- jeunes de 16 à 25 ans non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires de minima sociaux : du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- personnes issues d'un contrat unique d'insertion (CUI) ou d'un contrat aidé signé en 2009.

b) Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être :

- soit, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de 6 à 18 mois, ou de 6 à 24 mois dans le cas d'un contrat de professionnalisation renforcé pour le public concerné indiqué précédemment ;
- soit au début d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) dans le cadre d'une action de professionnalisation, pour une durée de 6 à 12 mois et jusqu'à 24 mois lorsque la nature de la qualification visée l'exige selon les priorités définies dans l'article 63 de la présente convention ou pour le public concerné par le contrat de professionnalisation renforcé.

c) Modalités de mise en œuvre du contrat

Dans tous les cas, le contrat de professionnalisation est un contrat écrit.

Il est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.

Si les conditions définies dans le présent article sont remplies et dans la limite des fonds disponibles, l'organisme collecteur agréé informe l'employeur de la prise en charge du contrat de professionnalisation.

d) Modalités de mise en œuvre de la formation

Pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

e) Financement et prise en charge

L'employeur :

- règle les frais de formation ;
- verse au bénéficiaire un salaire au moins égal aux minimums légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation selon le tableau ci-dessous :

	AU MOINS TITULAIRE D'UN TITRE OU DIPLOME professionnel de niveau IV (*)	AUTRE (*)
26 ans et plus	100 % du Smic	100 % du Smic
21 à 25 ans	80 % du Smic	70 % du Smic
Moins de 21 ans	65 % du Smic	55 % du Smic
(*) La rémunération ne peut être ni inférieure au Smic ni inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel.		

f) Tutorat

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission.

Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié.

Le tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat auprès de plus de 3 bénéficiaires (auprès de 2 bénéficiaires maximum si le tuteur est l'employeur) de contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le bénéficiaire, de veiller au respect de son emploi du temps, d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation, de participer à l'évaluation de suivi de la formation, d'organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Article 72

Périodes de professionnalisation

1. Principes

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues dans les classifications correspondant aux différents métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ou prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

La formation va s'exercer sur le principe de l'alternance en associant séquences de formation et activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

2. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés sous contrat à durée indéterminée entrant dans l'une des catégories suivantes :

- avoir une qualification insuffisante au regard de l'évolution technologique et organisationnelle ;
- avoir 20 ans d'activité professionnelle et avoir 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être âgé d'au moins 45 ans et avoir 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;
- envisager la création ou la reprise d'une entreprise ;
- reprendre son activité professionnelle après un congé parental ou un congé de maternité ;
- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi selon l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- être bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.

3. Modalités de mise en œuvre

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Quelle que soit l'initiative, pour toute période de professionnalisation se déroulant pour tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans tous les cas la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge :

- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds de mutualisation compétent pour l'activité de l'employeur, si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur ou si elle intervient à l'initiative du salarié pour le nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation ;
- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds mutualisés du droit individuel à la formation si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié.

a) Période de professionnalisation à l'initiative du salarié

Le salarié adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 63, les durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action. Celle-ci doit se dérouler hors temps de travail sauf accord écrit de l'employeur pour qu'elle se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail. Il mobilise les heures acquises dans le cadre de son droit individuel à la formation.

L'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation avec :

- l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile ;
- l'acceptation au titre des fonds de la professionnalisation ;
- l'acceptation au titre des fonds mutualisés du droit individuel à la formation par l'organisme ou les organismes collecteurs.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande ; à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

b) Période de professionnalisation à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures.

La période de professionnalisation peut se dérouler pendant le temps de travail ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, après accord écrit du salarié.

La durée de la période de professionnalisation est limitée au maximum à 120 heures. Au-delà, une dérogation peut être accordée, sur demande, par la commission paritaire nationale de recours gracieux de l'OPCA. Les heures effectuées hors temps de travail sont limitées à 80 heures par année civile.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

4. Financement et prise en charge

Dans tous les cas, la demande de prise en charge de la période de professionnalisation, avec l'ensemble des éléments exigés, est adressée à l'OPCA par l'employeur, dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail (sauf en cas de report possible).

L'OPCA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article ;
- l'insuffisance de fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments reçus.

En cas d'acceptation de l'OPCA, le salarié suit sa formation et l'employeur :

- règle les frais de formation ;
- maintient la rémunération du bénéficiaire pour les heures de formation effectuées pendant le temps de travail ;
- verse une allocation de formation pour les heures de formation réalisées hors temps de travail.

Article 73

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

1. Principe

La validation des acquis de l'expérience donne la possibilité à tout salarié de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

Un salarié en CDI ou issu d'un CDD peut demander à bénéficier d'un congé pour valider ses acquis.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (l'équivalent d'environ 3 jours) consécutives ou non.

2. Modalités de mise en œuvre

Pour les salariés en CDI :

- le salarié transmet par écrit une demande d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Cette demande doit préciser la certification visée, la nature et la durée des actions, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre cette certification ;
- dans les 30 jours suivant la réception de cette demande, l'employeur doit faire connaître par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (le report ne pouvant excéder 6 mois à compter de la demande) ;
- dès notification de l'accord de l'employeur, le salarié remplit la demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé, y annexe les pièces demandées et envoie le dossier au plus tard 1 mois avant le début de la VAE et au plus tôt 4 mois avant son début ;
- si toutes les conditions d'éligibilité sont remplies, l'organisme collecteur agréé informe les différentes parties de sa participation financière ;
- le salarié effectue sa VAE. A son terme, l'employeur envoie à l'organisme collecteur agréé un dossier de règlement et les pièces justificatives.

Pour les salariés issus d'un CDD :

- le demandeur remplit la demande de prise en charge de l'organisme collecteur agréé (excepté l'attestation de l'employeur) et y annexe toutes les pièces demandées. Il envoie le dossier ainsi constitué à la délégation régionale de l'organisme collecteur agréé, au plus tard 1 mois avant le début de la VAE et au plus tôt 4 mois avant son début ;
- si toutes les conditions sont remplies, l'organisme collecteur agréé informe les différentes parties de sa participation financière ;
- le bénéficiaire effectue sa VAE dans les conditions convenues. A son terme, il envoie à l'organisme collecteur agréé un dossier de règlement et les pièces justificatives.

3. Prise en charge par l'organisme collecteur agréé

Pour les salariés issus d'un CDD :

Le bénéficiaire de la VAE a droit à une rémunération versée par l'organisme collecteur agréé dont le montant est égal à un pourcentage du salaire perçu au cours des 4 derniers mois sous contrat de travail à durée déterminée.

Pour les salariés en CDI :

Le salarié dont l'action de validation des acquis de l'expérience est prise en charge par l'organisme collecteur agréé a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme collecteur paritaire agréé.

Article 74

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié de bénéficier d'une analyse de ses compétences professionnelles et personnelles, en vue de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences a une durée maximale de 24 heures. Il peut se dérouler hors temps de travail.

Il concerne tout salarié justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté en qualité de salarié (consécutifs ou non) quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise (à la date d'autorisation d'absence).

1. Modalités de mise en œuvre

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Sur cette demande, il doit faire figurer les dates et la durée, le nom de l'organisme dispensateur.

L'employeur doit répondre par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la demande du salarié.

L'employeur peut refuser d'autoriser l'absence uniquement dans les cas suivants :

- le salarié ne répond pas aux conditions d'ancienneté ;
- le salarié a déjà bénéficié d'un bilan de compétences dans l'entreprise dans les 5 dernières années ;
- le salarié n'a pas formulé sa demande écrite dans les délais légaux.

L'employeur peut reporter le congé pour des raisons de service. Ces raisons doivent être motivées et le report ne peut excéder 6 mois.

2. Prise en charge des frais

L'organisme collecteur agréé adresse une notification de financement.

A l'issue du bilan de compétences, le salarié doit remettre à l'employeur une attestation de présence délivrée par le centre de bilan.

Au vu de cette attestation, l'organisme collecteur agréé rembourse la rémunération correspondant au salaire.

Article 75

Financement des actions de formation pour les employeurs de plus de 10 salariés

A l'exception de la taxe d'apprentissage, les contributions sont collectées par le fonds d'assurances formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA), organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) par arrêté du 27 novembre 2002, et organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) par arrêté du 22 mars 1995 modifié par arrêté du 14 mai 1997.

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation minimum telle que figurant dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

	PLAN (*)	PROF. DIF	CIF	CIF CDD
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2006	0,60	0,15	0	1,00
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2005	0,80	0,15	0	1,00
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés avant 2005 et n'ayant pas franchi celui de 20 salariés ou l'ayant franchi après 2007, ou entreprise ayant franchi les 2 seuils après 2007	0,90	0,15	0	1,00
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2004 et le seuil de 20 salariés entre 2005 et 2008	0,90	0,20	0,10	1,00

	PLAN (*)	PROF. DIF	CIF	CIF CDD
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2003 et le seuil de 20 salariés entre 2005 et 2007	0,90	0,35	0,15	1,00
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés avant 2003 et le seuil de 20 salariés avant 2008, ou entreprise ayant franchi les 2 seuils avant 2005	0,90	0,50	0,20	1,00
(*) Dont 0,20 % versé obligatoirement au FAFSEA.				

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural et de la pêche maritime.

Sur les 0,55 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,25 % sont affectés au plan mutualisé interentreprises et 0,30 % à la professionnalisation et au droit individuel à la formation.

Article 76

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 mai 2011.

(Suivent les signatures.)