

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3256** | **ÉTABLISSEMENTS DE SOINS VÉTÉRINAIRES**

Convention collective nationale du 24 juin 2025

NOR : ASET2550744M

IDCC : 3256

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Agri Agro ;

FO FSPSS ;

CFE-CGC Agro ;

UNSA FESSAD ;

CGT FNAF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cette convention collective est un acte juridique issu d'une volonté commune de négociation des partenaires sociaux représentant les salariés et les employeurs de la branche professionnelle.

Elle est le fruit de la fusion de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564).

L'objet de toute convention est d'adapter les lois et règlements au particularisme d'une profession, et de régler au terme de la négociation tout ou partie des conditions de travail des salariés qui entrent dans le champ d'application de l'accord.

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

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

Au regard du contrat de travail, il est défini que la convention collective doit l'emporter sur celui-ci, si elle contient des mesures plus favorables au salarié. En d'autres termes, lorsqu'un employeur et un salarié sont liés par les dispositions d'une convention collective, celles-ci s'im-

posent à toutes celles qui pourraient être contenues dans un contrat de travail et qui seraient moins favorables au salarié.

Dans les matières énumérées au 1° à 13° de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de la convention collective de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

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

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

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente convention collective nationale règle sur le territoire métropolitain et dans les DROM-COM, les rapports du travail entre les employeurs et le personnel salarié dans les établissements de soins vétérinaires, comprenant notamment les cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux, les centres de vétérinaires spécialistes. Elle concerne également les vétérinaires à domicile, les centres de soins des associations de protection animale et les plateformes de régulation.

Article 2 | Durée

La présente convention, ses annexes et ses avenants sont conclus pour une durée indéterminée. Ils entreront en vigueur à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 3 | Révision

Sont habilitées à engager une procédure de révision de la présente convention, de ses annexes, accords et avenants :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 11 de la présente convention collective, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque, dans les conditions de l'article 11.3 à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de la commission.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions de la présente convention ou de ses annexes.

Article 4 | Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer la présente convention collective. La partie qui dénonce cette convention doit accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai d'un mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette exigence doit permettre à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou d'une partie seulement des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

À défaut d'accord de substitution, s'appliquent les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 5 | Garantie de rémunération

Dans le cas où la convention collective serait dénoncée, et en l'absence d'accord de substitution conclu durant le délai de survie, l'accord dénoncé cesse de s'appliquer. Dans ce cas les salariés bénéficient d'une garantie de leur rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois, en application du texte dénoncé et du contrat de travail.

Elle peut prendre la forme d'une indemnité différentielle entre, d'une part, la rémunération qui était due au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et, d'autre part, celle résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Titre II Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6 | Exercice du droit syndical

Le droit syndical est reconnu dans tous les établissements de soins et s'y exerce selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les parties reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement, de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'exercice, ou de l'absence d'exercice, d'activités syndicales.

Article 7 | Absence pour participation aux commissions paritaires nationales

Les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective ont le droit de s'absenter pour participer aux réunions des commissions paritaires sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite, permettant un délai de prévenance de 1 mois et dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale. Dans le cas où la convocation arriverait tardivement, l'employeur doit être prévenu dans les meilleurs délais.

Ces autorisations d'absence donnent lieu au maintien des salaires et accessoires, le temps passé en réunion étant assimilé à un travail effectif. Leur rémunération, ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à celle-ci, sont prises en charge par un fonds paritaire.

Le temps de réunion comprend :

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

Les réunions coïncidant avec des jours de repos des salariés ouvrent droit à récupération dans les 2 mois, la date des jours de congés à récupérer étant fixée par accord entre le salarié et l'employeur.

Les absences prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur lesdits congés.

Article 8 | Remboursement des frais liés aux réunions des commissions paritaires nationales

Les frais de déplacement dûment justifiés d'un représentant par organisation seront pris en charge par les organisations d'employeurs signataires sur la base des tarifs SNCF première classe.

Les frais d'avion sont également pris en charge dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe.

Les déplacements en voiture sont également pris en charge sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 CV pour un kilométrage inférieur à 5 000 kilomètres par an, sur justificatif de l'itinéraire du trajet sur Mappy et dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe.

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

Article 9 | *Sections syndicales et délégués syndicaux*

Conformément à la loi, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

De même, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du code du travail sur le droit syndical dans l'entreprise et à en faciliter l'exercice aux délégués syndicaux, aux représentants de section syndicale, et/ou aux représentants syndicaux désignés conformément à ces dispositions. Elles concernent notamment :

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

Afin de faciliter la communication, les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, et/ou les représentants syndicaux peuvent disposer de l'intranet mis à leur disposition par l'entreprise, lorsqu'il existe, et du courrier électronique avec l'accord de l'employeur et des salariés.

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

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

Article 10 | *Comité social et économique*

La mise en place du comité social et économique (CSE) n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

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

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

Ce protocole d'accord peut prévoir toutes mesures de nature à éviter des confusions entre les élections des membres titulaires et les élections des membres suppléants.

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

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

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

En dessous du seuil de 300 salariés, les entreprises qui le souhaitent peuvent créer une commission santé, sécurité et conditions de travail, par accord collectif d'entreprise ou par le règlement intérieur du comité social et économique, pour discuter de la prévention des risques auxquels les salariés peuvent être exposés.

Conformément à l'article L. 2313-8 du code du travail, lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un CSE commun est mis en place.

Une unité économique et sociale se caractérise par une unité économique, résultant de la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré, et de la similarité ou la complémentarité des activités déployées par ses différentes entités ; ainsi que par une unité sociale, caractérisée par la similarité de statut social et des conditions de travail de la communauté de travailleurs.

Tous les membres de la délégation du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient également d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours, conformément à l'article L. 2315-63 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par le comité social et économique.

Ces formations sont assurées par des organismes agréés par l'autorité administrative dont la liste est publiée par décret, ou par des organismes rattachés à des organisations syndicales.

Ces deux formations font l'objet d'un renouvellement lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non en application de l'article L. 2315-17 du code du travail.

Article 11 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est créée, ci-après appelée CPPNI.

Article 11.1 | Rôle

La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis à vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qui comprend en particulier un bilan des accords d'entreprise conclus dans l'année.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction ou sur l'interprétation de cette convention et des accords signés dans la branche.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Article 11.2 | Composition

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche. Chaque organisation de salariés représentative dans la branche membre de la CPPNI est représentée jusqu'à deux salariés et un permanent fédéral appartenant à la même organisation.

Article 11.3 | Fonctionnement

La présidence et le secrétariat sont assurés par le collège employeur.

Le secrétariat assure l'envoi des convocations, la diffusion des délibérations de la CPPNI. Il est chargé de la préparation et du suivi des conventions et accords collectifs et de l'animation de l'observatoire conformément à l'article 12.6.

Les décisions de la CPPNI sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre le collège employeur et le collège salarié.

En dehors de la négociation d'accord, de l'interprétation et de la conciliation, le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des organisations présentes ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPPNI au cours de laquelle la décision est prise par vote individuel des représentants présents, dans la limite de deux votes par organisation de salariés, et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la CPPNI.

Article 11.4 | Interprétation

Le rôle de la CPPNI est également de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et avenants aux salariés et aux employeurs qui en font la demande.

La commission d'interprétation ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. La demande formulée par écrit est adressée au secrétariat de la branche qui la diffuse. Elle se réunit au cours d'une prochaine CPPNI.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents. En cas de désaccord, un procès-verbal de désaccord précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé.

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par la voie d'un avenant qui fera l'objet d'une négociation.

Les avis de la commission d'interprétation sont à la disposition des employeurs et des salariés au secrétariat de la CPPNI. Ils peuvent faire l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail.

Article 11.5 | Conciliation

La conciliation consiste à chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement avec leur éventuel conseil ou témoin dont elle aura accepté l'audition.

Une organisation représentative dans la branche saisie d'un conflit informe par écrit le secrétariat de la CPPNI qui convoque les parties concernées à la CPPNI qui suit la demande formulée, après avoir vérifié que la demande est bien formulée conjointement par les parties concernées.

L'organisation syndicale de salariés représentative qui porte la demande de conciliation ne peut pas participer à la commission de conciliation. Pour les organisations d'employeurs, les membres participant à la commission ne doivent pas avoir de lien direct avec une quelconque des parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ et il est signé des membres de la commission ainsi que des parties. En cas de désaccord, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé et signé par les membres de la commission. Une copie du procès-verbal est remise aux parties.

La présente commission de conciliation veille également aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procède au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours à des juridictions compétentes.

Article 11.6 | *Suivi des conventions et accords collectifs d'entreprises*

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre elle est destinataire des accords collectifs d'entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse mail suivante : social@snvel.fr

Elle établit un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés est également établi. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base à la fois des représentants des organisations d'employeurs et de salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

Article 12 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle*

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après appelée CPNEFP, est créée en référence aux accords nationaux interprofessionnels des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et 3 juillet 1991.

Article 12.1 | *Rôles*

Ses attributions, avec le concours de l'observatoire de la branche, sont les suivantes :

- information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel ;
- étude de la situation de l'emploi et son évolution ;
- production d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- étude des conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :
 - aux données économiques générales et de la branche ;
 - à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
 - à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle et de la politique de formation dans le secteur vétérinaire libéral ;
- formulation à cet effet de toutes observations et propositions utiles, en précisant les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation.

La CPNEFP examine, également les conclusions d'engagement de développement de la formation entre l'État et les partenaires sociaux de la branche. Elle est en outre informée de l'exécution de ces engagements.

La CPNEFP a également pour missions :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de promouvoir les différents dispositifs de formation ;

- de mettre à jour la liste des qualifications pouvant faire l’objet d’un contrat d’apprentissage, de professionnalisation ou de reconversion ou de promotion par alternance, en prenant en compte les dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d’action ;
- de préciser annuellement les objectifs des contrats en alternance ;
- de suivre l’ensemble des dispositifs de professionnalisation et d’insertion des jeunes et des demandeurs d’emploi.

Article 12.2 | Relations avec l’opérateur de compétences

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

La CPNEFP sera informée des actions menées par l’opérateur de compétences et inversement.

Plus particulièrement, celle-ci fait connaître à l’opérateur de compétences les besoins de la profession en matière de formation de professionnalisation au vu du bilan établi ci-dessus.

Article 12.3 | Fonctionnement

La CPNEFP comprend pour membres :

- les représentants des syndicats patronaux ;
- les représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque organisation signataire ou adhérente désigne :

- 2 délégués titulaires ;
- 2 délégués suppléants.

Le président et vice-président sont élus respectivement par chacun de leur collège.

La présidence change tous les deux ans. La première présidence revient au collège employeur.

Le secrétariat technique est assuré paritairement par le président, le vice-président, un représentant employeur et un représentant salarié.

Le secrétariat assure l’envoi des convocations, la diffusion des délibérations de la CPNEFP. Il est chargé de la préparation et du suivi des études conformément à l’article 11.6.

Article 12.4 | Délibérations

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

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

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s’il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l’ordre du jour de la prochaine réunion de la commission où la décision est prise par vote individuel des représentants. Néanmoins, après en avoir préalablement apprécié l’urgence et immédiatement à la suite du vote par collège, peut proposer, la présidence paritaire, de soumettre à nouveau la proposition au vote individuel des représentants. Les délibérations de la CPNEFP font l’objet

d'un relevé de décisions extrait du procès-verbal. Le procès-verbal fait l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Article 12.5 | Réunions

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

Les convocations sont adressées sous le timbre de la CPNEFP et signées par le président et le vice-président.

Titre III Conclusion du contrat de travail

Article 13 | Sécurité, hygiène : médecine du travail

L'employeur s'engage à respecter les obligations légales en matière d'évaluation des risques professionnels et de mise en place d'actions de prévention, conformément au code du travail.

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux doivent être périodiquement organisés pour les salariés visés à l'article 1^{er}. Le temps nécessaire aux examens médicaux est pris sur les heures de travail, sans qu'il puisse pour cela être effectué de retenue de salaire.

À cet effet, les entreprises doivent être affiliées à la médecine du travail.

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

Les mesures prophylactiques et de prévention réglementaires et nécessaires doivent être appliquées par l'employeur et observées par les salariés.

En fonction de l'évaluation des risques dans la fiche individuelle d'exposition du salarié réalisée par l'employeur, le médecin du travail fera bénéficier le salarié de visites médicales périodiques et/ou d'un suivi individuel renforcé, conformément aux articles L. 4624-2 et R. 4624-23 du code du travail.

L'employeur organise cette visite auprès du service de prévention et de santé au travail.

Le médecin du travail évalue et recommande les vaccinations et examens complémentaires qu'il juge nécessaires. Ils sont pris en charge par l'employeur.

En application de l'article L. 4141-2 du code du travail, l'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité.

D'autre part, en application des articles R. 4451-1 à R. 4451-135 du code du travail relatifs à la prévention du risque d'exposition aux rayonnements ionisants, l'employeur est tenu de désigner une personne compétente en radioprotection pour la mise en œuvre de mesures de protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements des appareils de radiodiagnostic.

Article 14 | Égalité professionnelle

Afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visant à assurer au niveau de la branche l'effectivité du principe

d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et conformément aux dispositions des articles L. 2241-11 et L. 2241-1 et du 9° de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties signataires conviennent de faire respecter les mesures supprimant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

À cet égard, l'engagement personnel du chef d'entreprise est un préalable essentiel à la mise en œuvre et la réussite des principes d'égalité professionnelle.

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

Article 14.1 | Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation, de conditions de travail et de rupture. Ils rappellent que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils encouragent les employeurs des entreprises vétérinaires à la développer, notamment par leur politique de recrutement et de sélection.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment comme principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social, le rejet de toute discrimination prohibée par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 14.2 | Recrutement

Afin d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'emploi, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement. Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction exclusivement de ses compétences et des capacités professionnelles requises. Lors du recrutement, les informations demandées doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes. Les définitions de postes ne doivent comporter aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

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

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 14.3 | Promotion et évolution professionnelle

Les établissements de soins vétérinaires garantissent la même évolution de carrière des femmes et des hommes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels doivent permettre une analyse en ce sens. Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.

Les entreprises veillent particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, permettent aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de la concilier avec leur vie familiale.

Article 14.4 | Formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications professionnelles et par conséquent l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises assurent un égal accès entre les femmes et les hommes à tous les dispositifs de formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Lorsque le salarié est à l'origine d'une demande de ces formations, le refus ou le report de sa demande doit être motivé pour des raisons indépendantes de son sexe.

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en terme quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thème, niveau et durée des stages de formations dispensés).

Dans la mesure du possible, pour l'organisation des périodes de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la charge d'enfants en termes d'horaires ou de déplacements géographiques.

Partie 2 Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale

Article 14.5 | Égalité salariale

Les partenaires sociaux de la branche vétérinaire rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur. Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les entreprises pratiquent obligatoirement l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. À cette fin, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des critères identiques pour les femmes et les hommes. Tout écart de rémunération doit être fondé sur des raisons objectives. La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Les partenaires sociaux rappellent que la classification des tâches définie à l'annexe 1 et la grille des rémunérations définie à l'annexe 2 de la convention collective sont conformes à ce principe et qu'elles ne peuvent en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux définissent un certain nombre de mesures permettant de garantir une égalité salariale entre les femmes et les hommes.

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

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

Article 14.6 | *Rattrapage des écarts de rémunération*

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de classification pour un poste de travail semblable est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart afin d'y remédier par la mise œuvre de modalités de rattrapage.

Il est rappelé que conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles ou salariales des intéressés. À cet effet, à l'issue des congés de maternité, de paternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, conformément aux dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité, de paternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé.

Si la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité ou de paternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué.

Partie 3 Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 14.7 | *Prise en compte de la parentalité*

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

De la même manière, la période d'absence du salarié pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des fonds alloués sur le compte personnel de formation.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les établissements de soins vétérinaires garantissent aux salariés de retour de congé de maternité, de paternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

Les salariés de retour de congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance.

Les établissements de soins vétérinaires doivent veiller à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés. Pour ce faire, les établissements de soins vétérinaires doivent mettre en place l'entretien professionnel périodique pour chaque salarié dès son retour d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation. Le salarié peut demander cet entretien avant son retour.

À compter de la tenue de cet entretien, le délai légal entre deux entretiens recommence à courir.

Les établissements de soins vétérinaires sont encouragés à proposer, pendant la période de congé maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales relatives à la vie de l'entreprise au salarié

avec son consentement, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties, afin de maintenir un lien avec la communauté de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les établissements de soins vétérinaires s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité, paternité ou adoption sur les augmentations de salaire.

Article 14.8 | Mesures concernant l'organisation du travail

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

Le travail à temps partiel constaté dans les entreprises vétérinaires étant plus développé qu'au plan national, les partenaires sociaux rappellent que le code du travail prévoit une priorité d'accès pour les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, à temps complet ou avec une durée de travail supérieure. L'employeur a l'obligation de porter à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 14.9 | Reprise du travail

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé lié à la vie familiale, les établissements de soins vétérinaires s'engagent à organiser un entretien individuel si le salarié le demande, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au moment de cette reprise effective, en vue de son orientation professionnelle.

Cet entretien a pour but de déterminer les conditions de reprise d'activité et les besoins en formation, notamment en cas de changement d'affectation, de technique ou d'organisation du travail.

Article 15 | Travailleurs en situation de handicap

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

Article 16 | Modalités d'embauche

En plus du respect de l'article L. 1242-12 du code du travail, tout engagement d'un salarié fait l'objet d'un contrat de travail constaté par écrit qui comporte *a minima* les mentions obligatoires suivantes :

- identité des parties ;
- lieu(x) de travail ;
- date du contrat et date d'entrée ;
- durée de la période d'essai ;
- intitulé du poste, fonctions, catégorie, coefficient ;
- durée des congés payés ;
- durée du préavis ;
- montant et périodicité de la rémunération, et de ses composantes ;
- durée quotidienne et/ou hebdomadaire et/ou mensuelle et/ou annuelle du travail ;
- mention de la convention collective et des accords collectifs applicables ;

- mention du nom et de l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, de l'organisme de prévoyance et de l'organisme couvrant la mutuelle frais de santé (mutuelle de l'entreprise ou du salarié) ;
- pour les cadres, mention de ce statut et de l'affiliation à une caisse de retraite des cadres.

L'employeur remet au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail :

- le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail ;
- la procédure à suivre par l'employeur ou le salarié en cas de cessation de leur relation de travail.

Le personnel qualifié, vétérinaire ou non-vétérinaire, doit présenter à l'employeur les diplômes ou attestations confirmant sa qualification.

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

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

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

Article 17 | Contrat à durée déterminée

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

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

Il ne doit pas avoir pour effet, ni pour objet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les contrats saisonniers ne sont pas autorisés dans la branche.

Article 18 | Période d'essai

Toute embauche en contrat à durée indéterminée est soumise préalablement à une période d'essai dont la durée est définie ci-dessous par catégorie professionnelle :

La période d'essai, non renouvelable, peut être d'une durée maximum :

- de 2 mois pour les salariés non cadres ;
- de 4 mois pour les salariés cadres, vétérinaires ou non.

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

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, celui-ci respecte, en application de l'article L. 1221-25, un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

Si le contrat à durée déterminée ou le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée. Dans le cas où le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat à durée indéterminée, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Il en est de même pour les salariés en contrat de professionnalisation ou en intérim.

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

Titre IV Exécution du contrat

Article 19 | Obligations générales

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

Sous réserve :

- du respect des droits du salarié définis par le code du travail et la jurisprudence à propos de la notion de « secteur géographique » ;
- et d'une contrepartie pour les contraintes, notamment familiales ou financières, si le temps de trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail dépasse le temps habituel, conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail.

En cas d'empêchement d'un salarié, aucun autre salarié de sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi similaire, ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter le travail demandé par l'employeur pour subvenir à la nécessité de la continuité du service. Des stipulations différentes peuvent être prévues dans le contrat de travail.

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut demander à un salarié d'effectuer de manière temporaire une tâche inhabituelle au sein de l'établissement de soins vétérinaires, considérant les besoins exprès.

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

Le salarié doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle et du reste du personnel la plus grande correction.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail, le salarié est tenu d'observer la plus grande discrétion. Le salarié reste astreint à l'ensemble de ces règles pendant et hors de ses heures de travail ainsi qu'après la rupture de son contrat de travail.

Le vétérinaire salarié s'oblige au respect des dispositions du code de déontologie qu'il déclare connaître. En application du code de déontologie, il est notamment tenu au secret professionnel.

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

Article 20 | Durée et amplitude du travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle est fixée à 35 heures, réparties sur 3, 4, 5 ou 6 jours.

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

La durée quotidienne maximale de travail est de 10 heures (art. L. 3121-18 du code du travail), la présente convention collective permet de la porter à 12 heures.

L'amplitude de la journée est limitée à 12 heures.

Pour le personnel vétérinaire, l'amplitude de la journée de travail peut être portée à 15 heures, en cas de circonstances particulières justifiées pour répondre aux obligations de service de la profession en sécurité sanitaire et en santé animale.

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

Pour les salariés à temps plein en cas de journée discontinue, la durée quotidienne du travail ne peut être fractionnée en plus de deux vacations : l'une d'une durée minimum de 2 heures, l'autre d'une durée minimum de 3 heures, à l'exception des salariés non vétérinaires d'échelon 1 dont la durée des vacations ne peut être d'une durée inférieure à 1 heure.

Lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur pendant le temps consacré au repas, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

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

Lors de la journée de travail, le temps de trajet entre deux lieux de travail est un temps de travail effectif.

Les salariés travaillant habituellement des journées continues d'au moins 10 heures bénéficient d'un repos hebdomadaire fixé à au moins 4 jours pour 2 semaines consécutives de travail dont 2 jours consécutifs comprenant un dimanche, sans préjudice de la réglementation relative aux heures supplémentaires.

Article 21 | Pause et repos quotidien

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

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

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Pour les vétérinaires, ce repos peut être limité à 9 heures consécutives en cas de circonstances particulières justifiées pour répondre aux obligations de service de la profession en sécurité sanitaire et en santé animale. Chaque repos quotidien limité à 9 heures ouvre droit à un repos

de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les deux mois qui suivent le repos dérogatoire.

Article 22 | Définition du travail à temps partiel

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

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans son contrat de travail ou dans tout avenant ultérieur. Le salarié à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le personnel à temps complet.

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

Article 23 | Heures complémentaires

Pour répondre aux sujétions de l'établissement de soins vétérinaires, le personnel employé à temps partiel peut être appelé à exécuter des heures complémentaires. Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans leur contrat.

Le nombre d'heures complémentaires hebdomadaire ne peut dépasser un tiers de la durée convenue au contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par le salarié au niveau de la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires, ou 151,67 heures mensuelles.

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

Le salarié devra être informé du planning des heures complémentaires qu'il effectuera avec un délai de prévenance de 15 jours au minimum.

En cas de non-respect de ce délai de 15 jours justifié par des circonstances exceptionnelles, sans toutefois aller en deçà du minimum légal de 3 jours ouvrés, la majoration des heures complémentaires s'élève à 25 % dès la première heure. Il appartiendra à l'employeur de le justifier.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même si le délai de prévenance est inférieur à 3 jours ouvrés.

Article 24 | Compléments temporaires d'heures par avenant des non-vétérinaires

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

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

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

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

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

L'employeur met en place les outils nécessaires pour connaître le souhait des salariés quant à l'exécution de compléments d'heures. Le complément d'heures est proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises. Pour faire face aux cas d'afflux de demandes, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés bénéficient de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs, dont :

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

La durée d'un avenant ne peut excéder 2 mois. De nouveaux avenants, consécutifs ou non, peuvent toutefois être conclus sur ce même motif avec cette même limite de durée. Ainsi, la durée totale des différents avenants conclus au cours d'une année civile ne peut dépasser, tous motifs confondus, 8 mois.

Les compléments d'heures effectués dans le cadre d'avenants au contrat de travail ouvrent droit à une majoration de 15 %.

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

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

En cas de modification du planning initial, le délai de prévenance des salariés est de 15 jours calendaires. À titre exceptionnel ce délai de prévenance peut être réduit sans toutefois aller en deçà du minimum légal de 3 jours ouvrés. Lorsque le délai de prévenance de 15 jours n'est pas respecté, les heures effectuées par le salarié dans ce cadre ouvrent droit à une majoration salariale de 25 %, au lieu de 15 %.

Article 25 | *Durée minimale de travail des salariés à temps partiel*

La durée de travail hebdomadaire d'un salarié non vétérinaire à temps partiel est au minimum de 8 heures par mois pour les salariés relevant du 1^{er} échelon et de 16 heures par semaine pour les personnels des échelons 2 à 5.

La durée de travail hebdomadaire d'un salarié vétérinaire à temps partiel est au minimum de 11 heures pour chaque contrat de travail.

Article 26 | *Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel*

Le salarié à temps partiel doit être informé de son planning au minimum 15 jours calendaires avant.

Le délai de prévenance des heures complémentaires peut être réduit dans le respect des conditions prévues par l'article 23.

Article 27 | Périodes minimales de travail pour les salariés à temps partiel

Pour leur permettre un équilibre vie professionnelle – vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche, pour les salariés à temps partiel effectuant une seule période quotidienne continue de travail, la durée de celle-ci ne peut être inférieure à 3 heures et demie, à l'exception des salariés non vétérinaires d'échelon 1, pour lesquelles cette durée ne peut être inférieure à 1 heure, et des vétérinaires salariés dont le temps de travail est aménagé sur l'année (conformément à l'article 34).

La durée quotidienne du travail des salariés à temps partiel peut être fractionnée, au maximum en deux vacations, l'une d'une durée minimale de 2 heures, l'autre d'une durée minimale de 3 heures, à l'exception des salariés non vétérinaires d'échelon 1 dont la durée des vacations ne peut être inférieure à 1 heure.

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

Si l'interruption supérieure à 2 heures est demandée par le salarié, la contrepartie n'est pas obligatoirement due. Cette demande doit être faite par écrit.

L'amplitude maximum de la journée reste de 12 heures.

Article 28 | Modification de la durée du temps de travail

Tout salarié travaillant à temps complet peut demander à bénéficier d'un contrat à temps partiel ou réduit et inversement. La demande doit être effectuée auprès de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, courrier électronique recommandé ou remise en main propre contre décharge. Le salarié doit préciser le nombre d'heures de travail souhaité et leur répartition dans la semaine. L'employeur peut refuser le changement. Le refus doit être motivé et notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La demande du salarié doit être adressée 4 mois au moins avant la date souhaitée pour la modification du temps de travail. L'employeur est tenu de répondre dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Tout salarié travaillant à temps partiel ou réduit bénéficie du droit de priorité en cas de vacance d'un emploi à temps complet, ou d'un emploi avec une durée du travail plus longue. Avant tout recrutement extérieur, l'employeur doit obligatoirement proposer l'emploi vacant aux salariés susceptibles d'être intéressés.

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

Dans le cas particulier d'une proposition de modification du contrat de travail pour motif économique, le défaut de réponse dans le délai d'un mois (ou 15 jours si l'entreprise est en redressement/liquidation judiciaire) vaut acceptation de la modification proposée. L'employeur peut, sous réserve que les conditions légales soient réunies, engager une procédure de licenciement pour motif économique.

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

Article 29 | *Cumul d'emplois*

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée.

Le salarié doit informer l'ensemble de ses employeurs de ses autres activités et leur communiquer le détail des heures et des jours travaillés. Toute modification de ces informations doit être portée à la connaissance de tous les employeurs, qui s'engagent à les prendre en compte dans l'établissement des plannings.

Dans le cas où un salarié bénéficie de plusieurs contrats de travail à temps partiel pour divers employeurs, les parties signataires du présent accord conviennent, pour éviter tout conflit éventuel en cas de demande de réalisation d'heures complémentaires, que le salarié est en droit de refuser d'accomplir des heures complémentaires dès lors qu'elles ne sont pas compatibles avec une période d'activité fixée chez un autre employeur.

Lorsqu'un salarié bénéficie simultanément de plusieurs contrats de travail en forfait annuel en jours réduit pour plusieurs employeurs, dans le cas où une modification du planning est incompatible avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, pour éviter tout conflit éventuel, le salarié peut refuser une demande de modification formulée par le ou les employeurs en priorisant les employeurs selon l'ordre chronologique de signature des contrats. Si des contrats sont signés le même jour, le contrat avec le plus grand nombre de jours a la priorité. Le salarié doit justifier son refus.

Ces refus ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emplois, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées, et cela sous un délai bref. Le salarié doit lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette puis lui confirmer une réduction de son temps de travail respectant les durées maximales du travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Article 30 | *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires concernent les salariés à temps plein. Au-delà de la durée légale hebdomadaire tout temps de travail ouvre droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur de remplacement majoré dans le respect des conditions prévues par l'article 31.

La majoration de salaire pour le temps de travail supplémentaire est de 25 % pour les huit premières heures, et de 50 % pour les suivantes. Les heures prises en repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires des salariés vétérinaires est fixé à 280 heures, celui des salariés non vétérinaires est fixé à 220 heures.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà du contingent, dans les conditions prévues à l'article 32.

Article 31 | *Repos compensateur de remplacement*

Au lieu du paiement prévu à l'article qui précède et par accord entre l'employeur et le salarié, les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial dit compensateur de remplacement.

Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires (par exemple la première heure supplémentaire effectuée correspond à une heure quinze minutes de repos compensateur de

remplacement). Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée.

Ce repos doit être pris de préférence dans les deux mois qui suivent l'acquisition d'une journée ou d'une demi-journée de repos compensateur.

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

Les heures prises en repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 32 | Contrepartie obligatoire en repos

Quel que soit l'effectif de l'établissement de soins vétérinaires, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (prévu à l'article 30) ouvrent droit en plus de leur rémunération majorée à une contrepartie obligatoire en repos.

La durée de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel est de 50 % (soit 30 minutes pour une heure supplémentaire) pour les entreprises de 20 salariés au plus et de 100 % (soit 1 heure pour une heure supplémentaire) pour les entreprises d'au moins 21 salariés.

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

Cette contrepartie peut être prise à tout moment dans l'année suivant l'acquisition du repos, par accord entre l'employeur et le salarié. Les modalités d'application de la contrepartie obligatoire en repos sont celles de l'article D. 3121-19 du code du travail.

Article 33 | Compte épargne temps

Le compte épargne-temps (CET) est reconnu par les parties signataires de la présente convention collective comme un outil de l'aménagement du temps de travail ou de la réduction du temps de travail effectif et de la gestion prévisionnelle des emplois. Elles conviennent de mettre en place un mécanisme adapté à la volonté des salariés et conforme aux exigences légales et réglementaires, notamment aux articles L. 3151-1 et suivants et D. 3154-1 et suivants du code du travail.

Les contraintes liées à l'organisation du travail et/ou les choix personnels des salariés peuvent les conduire à alimenter un compte épargne-temps. Cette alimentation est laissée à l'entière discrétion des salariés, sous réserve que l'employeur ait mis en place le CET dans l'entreprise. Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Article 33.1 | Bénéficiaires du CET

Tous les salariés visés par le champ d'application de la présente convention collective sont concernés et peuvent ouvrir un CET, s'il existe dans l'entreprise, sous réserve qu'ils aient acquis des droits transférables sur le CET.

Article 33.2 | Délais, volumes de prise d'un congé épargné et plafond

Aucun délai maximum n'est fixé pour la prise d'un congé épargné.

Le plafond de dépôt sur le CET individuel est celui prévu par la loi.

Le congé pris dans le cadre d'un CET se compte en journées pleines et doit représenter un minimum de 1 journée continue, pris à des dates convenues d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

Article 33.3 | Adhésion au CET, gestion et suivi

Tous les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite (simple lettre, courriel...) d'ouverture de compte auprès du chef d'entreprise mentionnant précisément quels sont les droits qu'ils entendent affecter au CET.

Le choix des éléments affectés au CET est fixé par le salarié pour la période écoulée.

L'employeur tient à jour un « compte individuel d'épargne-temps » dont un relevé est communiqué au salarié une fois par an.

Le CET est géré en jours. La valorisation des droits inscrits est traitée à l'article 33.7 ci-dessous. En cas d'alimentation en heures, celles-ci sont converties en équivalent jours sur la base d'une journée de 7 heures. La fraction de jours obtenue est retenue dans la limite de 4 chiffres après la virgule et arrondie au 10 millième le plus proche.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire et élément d'épargne salariale) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon les formules suivantes :

- pour les cadres autonomes au forfait annuel en jours :
nombre de jours = somme en euros (brut)/salaire journalier lors de l'alimentation (brut) ;
- pour les cadres intégrés et les non-cadres :
nombre de jours = somme en euros (brut)/(7 × salaire horaire lors de l'alimentation [brut]) ;

L'unité de référence est le nombre de jours ouvrés.

La gestion du compte peut être externalisée comme précisé à l'article 33.10.

Article 33.4 | Alimentation du CET

L'alimentation du compte se fait de façon totalement volontaire et chaque salarié peut alimenter son compte avec la totalité ou seulement certains éléments, tels que :

- la 5^e semaine de congés payés, si en fin de période de prise il est constaté qu'elle n'a pas été utilisée en raison de l'activité ou de circonstances indépendantes du salarié ;
- les autres congés (pour ancienneté, de fractionnement...) ;
- les éventuels reliquats de congés payés, d'un commun accord, dans le cas où le salarié n'aurait pu les prendre sur la période légale de prise de congés, pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, accident du travail, maternité...) ;
- les heures de repos compensateur ;
- les journées dépassant le forfait jours et les journées de repos supplémentaire payées non prises ;
- les heures excédentaires des forfaits en heures ;
- les heures supplémentaires et leur majoration effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail dans la branche ;
- toute autre prime ou abondement éventuel ou gratification à l'exception des éléments contractuels (prime équivalent à un 13^e mois de salaire...).

Article 33.5 | Plafond

Convertis en unités monétaires, les droits inscrits au CET ne peuvent excéder le plafond prévu par la loi et les décrets, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage. Les droits inscrits au compte individuel d'un salarié qui vien-

draient à dépasser ce plafond font l'objet d'un versement immédiat, sauf si l'entreprise a souscrit au contrat d'assurance défini à l'article 33.10.

Article 33.6 | Période(s) d'alimentation

L'alimentation du compte peut se faire à tout moment sur l'année.

Dans le cadre d'une solution de gestion administrative du CET proposée par un gestionnaire extérieur, permettant la gestion individualisée du CET des salariés, la consultation et l'enregistrement de tous les mouvements sont possibles par l'employeur à tout moment (en ligne). La consultation est également possible pour le salarié.

Article 33.7 | Valorisation des droits inscrits au CET

1. Valorisation des droits

La valorisation des droits inscrits au compte du salarié est effectuée sur la base du salaire lors de l'utilisation du CET par le salarié.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon les formules définies à l'article 33.3.

Dans le cadre de la gestion et du suivi du CET, une valorisation de l'ensemble des comptes est effectuée au moins une fois par an.

2. Majoration en cas d'alimentation par congés payés, repos compensateurs et assimilés

Les congés payés et tout autre repos assimilés sont majorés de 10 % au moment de leur versement sur le CET, afin de tenir compte du fait que leur prise effective, en tant que congés payés ou en tant que repos compensateur, aurait donné lieu à acquisition de congés payés sur la même période.

Article 33.8 | Modalités d'utilisation du CET

Le principe général veut que les modalités d'utilisation du CET sont décidées par le bénéficiaire du compte.

Le CET peut être utilisé pour :

- indemniser les congés sans solde tels que définis par le code du travail, la convention collective et/ou les accords d'entreprise applicables, et notamment dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 (congé parental d'éducation), L. 1225-61 (congé non rémunéré pour enfant malade de moins de 16 ans), L. 3142-105 (congé pour création ou reprise d'entreprise), L. 3142-28 (congé sabbatique), L. 3142-67 (congé de solidarité internationale) du code du travail ;
- indemniser un congé pour convenance personnelle ;
- indemniser une période de formation en dehors du temps de travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues à l'article L. 6321-6 du code du travail ;
- compenser un passage à temps partiel selon l'une des modalités définies aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ;
- permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail en fin de carrière, par cessation progressive ou totale d'activité ;
- verser la rémunération correspondant au temps épargné, sur demande du salarié, aux dates de liquidation possibles prévues à l'article 33.9, étant précisé que les droits versés sur le CET au titre du congé annuel, prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail (congés payés), ne peuvent faire l'objet de cette forme de rémunération que pour ceux de ces droits qui

correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 3141-3 dudit code (30 jours ouvrables au maximum par an) ;

- racheter des cotisations d'assurance vieillesse en application de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat de 12 trimestres d'assurance vieillesse de base au maximum) ;
- alimenter éventuellement l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 3332-1 (PEE), L. 3333-2 (PEI) et L. 3334-2 (PERCO et PERCOL) du code du travail, ou un dispositif de retraite supplémentaire qui revêt un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (PÉRE), et le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif visé aux articles L. 224-13 et suivants du code monétaire et financier. Le cas échéant le versement bénéficie des exonérations éventuelles prévues par la loi.

Article 33.9 | Liquidation du CET et modalités de liquidation

1. Congés

Sous réserve de l'article 33.7.2, les périodes de congés prises dans le cadre du compte épargne-temps ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à congés et autres droits assis sur les périodes de travail effectifs et assimilées. Au regard de l'ensemble de ces droits, le contrat de travail est considéré comme suspendu.

Les sommes versées par liquidation monétaire totale ou partielle du compte épargne-temps, sans prise de congés, ne sont pas prises en compte dans l'assiette de calcul des droits et indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

2. Demande de liquidation en temps

Sous réserve d'un délai de prévenance de :

- 3 mois pour un congé inférieur ou égal à 1 mois ;
- 5 mois pour un congé supérieur à une durée de 1 mois.

La prise de congés par liquidation totale ou partielle du CET s'opère aux dates convenues entre les parties. Pendant cette période d'absence rémunérée via le CET, le contrat de travail du salarié est suspendu.

3. Demande de liquidation monétaire

La période de liquidation monétaire partielle ou totale s'étend sur l'ensemble de l'année. Dans ce cas-là, le versement des sommes correspondantes est effectué au plus tard le mois suivant celui de la demande.

La 5^e semaine de congés payés et les reliquats de congés des 4 premières semaines de congés payés ne peuvent donner lieu à cette forme de liquidation.

4. Nature des sommes versées

Les sommes versées en contrepartie des droits inscrits au CET sont soumises aux mêmes charges qu'un salaire pour travail effectif, et donnent lieu à établissement d'un bulletin de paie. Le montant versé est soumis aux mêmes charges, contributions et cotisations sociales que le salaire, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu du salarié le cas échéant, sous réserve des exonérations de cotisations sociales éventuellement prévues par la réglementation (par exemple l'intéressement).

Article 33.10 | Gestion du compte

La gestion du compte peut être externalisée par l'entreprise.

L'entreprise peut également souscrire un contrat de garantie de dépassement du plafond de l'association de garantie des salaires (AGS).

Article 33.11 | Transférabilité et clôture du compte

En cas de rupture du contrat de travail, le CET peut être transféré à l'initiative du salarié concerné à son nouvel employeur, à condition que ce dernier soit dans la même branche professionnelle, et qu'il ait déjà mis en place un CET dans son entreprise. Ce transfert est subordonné à une convention de transfert tripartite entre le salarié, un représentant de l'entreprise d'origine et un représentant de l'entreprise d'accueil.

À défaut, la rupture du contrat de travail entraîne automatiquement la clôture du CET et la liquidation des droits acquis.

L'indemnité correspondante à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis, est versée au salarié en une seule fois, avec le solde de tout compte.

En cas de décès du salarié, la monétarisation de l'ensemble des éléments épargnés ayant alimenté le compte est automatique, les droits sont versés à la succession.

Article 34 | Aménagement du temps de travail sur l'année

En application de l'article L. 3121-41 du code du travail, l'entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut avoir recours à un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et n'excédant pas une année pour permettre d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail.

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

L'employeur peut choisir d'organiser ce système soit sur l'année civile, soit sur la période de référence pour l'acquisition des congés payés, du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. La période de référence choisie doit être la même pour tous les salariés de l'entreprise.

1. Recours à l'aménagement du temps de travail pour les salariés à temps plein vétérinaires et non vétérinaires

L'employeur peut organiser un système d'aménagement du temps de travail dans lequel l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures est calculé sur une des deux périodes de référence de 12 mois consécutifs prévues au paragraphe suivant. Le nombre total d'heures sur la période de référence est de 1 607 heures, incluant les 7 heures de la journée de solidarité.

L'aménagement du temps de travail sur l'année peut être mis en place après consultation préalable du comité social et économique, s'il existe.

L'employeur établit une programmation qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant la période de référence annuelle choisie, qu'il communique aux salariés par tout moyen. La semaine civile au titre de l'article L. 3121-35 du code du travail débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Le planning initial peut être modifié sans délai par accord entre l'employeur et le salarié, par exemple en cas d'urgence.

À défaut d'accord, la modification ne peut excéder 8 heures en plus ou en moins par semaine, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrables.

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

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

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

En revanche, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 607 heures se voient appliquer le régime des heures supplémentaires et sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de 42 heures par semaine sont des heures supplémentaires rémunérées à la fin du mois où elles sont travaillées, elles ne doivent donc pas être imputées sur le total annuel de 1 607 heures.

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de l'aménagement du temps de travail, la rémunération mensuelle est indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de la durée légale hebdomadaire définie à l'article L. 3121-27 du code du travail.

À la fin de la période de référence ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période est mentionné sur un document annexé au dernier bulletin de paie.

En cas d'embauche en cours de période d'aménagement du temps de travail, la rémunération lissée et le temps de travail sont fixés au prorata de la période annuelle restant à courir jusqu'à l'issue de ladite période, sans tenir compte de la répartition des jours fériés sur l'année.

Par exemple, pour le temps de travail : si un salarié commence au 1^{er} septembre, il reste 122 jours jusqu'au 31 décembre, le calcul est donc le suivant : $(122/365 \times 1\,607)$ soit 537 heures à effectuer.

Pour la rémunération : si un salarié auxiliaire spécialisé vétérinaire, classé échelon 5 commence le 15 septembre 2025 et travaille 7 heures par jour du lundi au vendredi, il doit percevoir au minimum : $12 \times 7/154 \times 2\,130 = 1\,161,82$ € pour le mois de septembre (12 jours travaillés entre le 15 et le 30 septembre 2025, 154 : nombre d'heures qui auraient été travaillées si le mois de septembre avait été travaillé en totalité, 2 130 € : salaire minimum échelon 5 en 2025).

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée.

L'aménagement du temps de travail implique plusieurs décomptes du temps :

- un décompte hebdomadaire et un décompte annuel du temps de travail effectif, qui permet de rémunérer ce temps ;
- un décompte des heures qui auraient dû être travaillées durant les arrêts maladie et les absences rémunérées (hors congés payés) ;
- un décompte des heures qui auraient dû être effectuées durant les absences non rémunérées. Ce décompte permet de déduire les heures qui auraient dû être travaillées pendant ces absences, afin de déterminer combien d'heures doivent être travaillées.

Lors des absences rémunérées, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Lorsque l'absence rémunérée dure au-delà de la période pour laquelle un planning est défini, le temps non travaillé est valorisé sur la base de 35 heures par semaine.

Lorsque l'absence est rémunérée, le maintien de salaire est calculé sur la base du salaire mensuel lissé.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite sont également calculées sur la base de la rémunération mensuelle lissée du salarié.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période d'aménagement du temps de travail sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réellement travaillé. Un rappel de salaires est effectué dans le cas d'un nombre d'heures travaillées supérieur à celles rémunérées par le salaire lissé, étant précisé que ce rappel est fait aux taux normaux. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, lorsque le salarié n'a pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, sa rémunération est régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L. 3252-1 et suivants et R. 3252-2 du code du travail.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite sur l'initiative de l'employeur, sa rémunération lui est due en totalité même s'il n'a pas accompli la durée de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée.

2. Recours à l'aménagement du temps de travail pour les salariés vétérinaires à temps partiel

Le temps de travail des vétérinaires salariés à temps partiel peut être aménagé sur une période de référence supérieure à la semaine sur tout ou partie de l'année dans les conditions prévues dans cet article.

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

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

La durée hebdomadaire moyenne sur la période de référence doit également demeurer inférieure à 35 heures.

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

La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine est de 7 heures, et sur le mois de 31 heures et demie.

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

En cas de fractionnement de la durée quotidienne de travail, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;
- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures, dans les conditions prévues à l'article 27.

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

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

L'aménagement du temps de travail fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle, définissant les périodes de haute et de basse activité.

Les horaires de travail et leur répartition mensuelle font l'objet d'une note écrite remise aux salariés au moins 12 jours ouvrables à l'avance.

Le planning initial peut être modifié par accord entre l'employeur et le salarié, par exemple en cas d'urgence.

À défaut d'accord et toujours dans la situation du cas d'urgence, les salariés doivent être informés au moins 3 jours calendaires à l'avance des changements apportés à leurs horaires de travail, par écrit ou verbalement. Cette modification ne peut excéder 8 heures en plus ou en moins par semaine.

À la fin de la période de référence ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné sur un document annexé au dernier bulletin de paie.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel aménagé est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'embauche en cours de période d'aménagement du temps de travail, la rémunération lissée et le temps de travail sont fixés au prorata de la période annuelle restant à courir jusqu'à l'issue de ladite période, sans tenir compte de la répartition des jours fériés sur l'année.

Par exemple pour le calcul du temps de travail d'un contrat de 1 500 heures par an : si un salarié commence au 1^{er} septembre, il reste 122 jours jusqu'au 31 décembre, le calcul est donc le suivant : $(122/365) \times 1\,500$ soit 501 heures à effectuer.

L'aménagement du temps de travail implique plusieurs décomptes du temps :

- un décompte hebdomadaire et un décompte annuel du temps de travail effectif, qui permet de rémunérer ce temps ;
- un décompte des heures qui auraient dû être travaillées durant les arrêts maladie et les absences rémunérées (hors congés payés) ;
- un décompte des heures qui auraient dû être effectuées durant les absences non rémunérées. Ce décompte permet de déduire les heures qui auraient dû être travaillées pendant ces absences, afin de déterminer combien d'heures doivent être travaillées.

Lors des absences rémunérées, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures complémentaires comprises.

À défaut de planning défini, le temps non travaillé est valorisé sur la base du temps de travail contractuel.

Lorsque l'absence est rémunérée, le maintien de salaire est calculé sur la base du salaire mensuel lissé.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite sont également calculées sur la base de la rémunération mensuelle lissée du salarié.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période d'aménagement du temps de travail sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réellement travaillé. Un rappel de salaires est effectué dans le cas d'un nombre d'heures travaillées supérieur à celles rémunérées par le salaire lissé, étant précisé que ce rappel est fait aux taux normaux. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, lorsque le salarié n'a pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, sa rémunération est régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L. 3252-1 et suivants et R. 3252-2 du code du travail.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite sur l'initiative de l'employeur, sa rémunération lui est due en totalité même s'il n'a pas accompli la durée de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée.

Article 35 | *Astreinte. Astreinte dérangée*

L'astreinte correspond à la période pendant laquelle le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur ou des clients, tout en pouvant vaquer librement à ses occupations personnelles.

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

L'indemnité pour le temps d'astreinte est définie dans l'annexe 2.

Pour tout ou partie, l'indemnité pourra être remplacée par l'allocation d'un avantage en nature dont la base forfaitaire est fixée annuellement par les Urssaf.

En fin de mois, le bulletin de paie doit indiquer la durée totale d'astreinte effectuée et la compensation correspondante.

Dès lors que le salarié en astreinte est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, il est considéré en astreinte dérangée. Le temps passé en intervention, décompté à partir du départ du lieu d'astreinte jusqu'au retour en ce lieu, n'est pas comptabilisé en astreinte, mais en astreinte dérangée selon les règles définies dans l'annexe 2.

Article 36 | *Travail de nuit*

Article 36.1 | *Définition*

Le recours au travail de nuit, en application de l'article L. 3122-1 du code du travail, est exceptionnel. Il est indissociable de l'activité vétérinaire et est justifié pour répondre à l'obligation de continuité des soins et aux impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

L'affectation d'un salarié à un poste de nuit tel que défini par le présent article ne peut se faire qu'avec l'accord des deux parties.

Le temps de travail effectif réalisé dans la période entre 22 heures et 7 heures est majoré selon les règles définies dans l'annexe 2.

La mise en place du travail de nuit se fait après consultation du comité social et économique s'il existe.

Article 36.2 | *Travailleurs de nuit*

Dans le cadre de l'article L. 3122-2 du code du travail, il est convenu que la durée du travail de nuit correspond à une période de travail comprise entre 22 heures et 7 heures.

Sont concernés les salariés dont l'activité nécessite d'être exercée de manière régulière de nuit, sur le lieu de travail tel que défini dans le contrat de travail (conformément à l'article 16 de la présente convention). Ne sont pas concernés les salariés qui interviennent de manière plus ponctuelle, notamment dans le cadre des périodes d'astreinte, dont la situation est prévue à l'article 35.

Ainsi, est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, 3 heures de son temps de travail durant la période de 22 heures à 7 heures ;
- soit, au cours de 1 mois, un nombre minimal de 22 heures de travail entre 22 heures et 7 heures.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 heures consécutives pris obligatoirement après la période travaillée.

Article 36.3 | *Durée du travail de nuit*

Par dérogation à la durée maximale de travail de nuit, le temps quotidien de travail de nuit peut excéder 8 heures sans dépasser 12 heures.

En application de l'article L. 3122-18 du code du travail et par dérogation conventionnelle, la durée hebdomadaire maximale de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est portée à 44 heures.

Ces dérogations à la durée maximale légale du travail de nuit sont justifiées par les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer l'obligation de continuité des soins et des impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

La dérogation au dépassement de la durée maximale légale hebdomadaire de 40 heures s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de cette durée maximale légale soient accordées aux salariés concernés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Lorsque le temps de travail de nuit atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui sera considéré comme temps de travail effectif.

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements doivent mettre à disposition des salariés des locaux et mobiliers nécessaires permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisant.

Article 36.4 | *Repos compensateur*

Les travailleurs de nuit au sens du présent article bénéficient obligatoirement, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, de contreparties sous forme de repos compensateur.

Au cours d'une année civile, les travailleurs de nuit bénéficient d'une nuit de repos compensateur rémunéré, par tranche de 270 heures de travail effectif accomplies entre 22 heures et 7 heures, dans la limite de 6 nuits de repos.

Cette nuit de repos compensateur rémunéré est d'une durée de 8 heures pour tout travail de nuit régulier inférieur à 8 heures, et une nuit de repos de 12 heures dans les autres cas. Ce repos

ne peut pas être compensé par une indemnité sauf résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Ce repos compensateur doit être pris dans un délai de 30 jours.

Article 36.5 | Indemnisation des travailleurs de nuit

Le temps de travail des travailleurs de nuit est majoré selon les règles définies dans l'annexe 2.

Article 36.6 | Conditions de travail

En application de l'article L. 3122-12 du code du travail, l'affectation à un poste de travail de nuit doit tenir compte des responsabilités familiales et sociales du salarié : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante ou difficultés des moyens de transport. Pour cela, l'employeur s'assure que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Un salarié peut alors refuser cette affectation à un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il peut également demander à changer pour un poste de jour.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit ou le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour donner une réponse motivée au salarié.

En application de l'article L. 3122-11 du code du travail, tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers selon la périodicité prévue par la réglementation.

La considération de sexe ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit et aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit bénéficient au même titre que les autres salariés des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Pour des raisons pratiques d'organisation, ces formations peuvent être assurées en dehors des heures de travail de l'intéressé, si celles-ci ne coïncident pas avec les horaires de formation. Dans ce cas, le salarié n'assurera pas ses horaires de nuit.

Article 36.7 | Maternité et travail de nuit

La salariée travaillant de nuit en état de grossesse ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la durée de la période de congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17, si elle reprend le travail plus tôt.

Cette affectation a également lieu lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de santé de la salariée. Elle peut être prolongée par le médecin du travail jusqu'à un mois au-delà du congé légal post-natal.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement, et le contrat de travail de la salariée est suspendu. Cette suspension se poursuit jusqu'à la fin du congé légal de maternité et se prolonge éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quelle que soit l'ancienneté de l'intéressée, y compris si elle est inférieure à un an, celle-ci bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, calculé selon les mêmes modalités que le maintien de salaire légal en cas de maladie, et comprenant la majoration octroyée aux travailleurs de nuit.

Article 37 | Ancienneté

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

- à partir de 3 ans d'ancienneté : 5 % ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 7 % ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 10 % ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté : 15 % ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 20 %.

L'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche dans l'entreprise, et comprend les périodes pendant lesquelles le salarié est occupé d'une façon continue dans l'entreprise. Cette prime d'ancienneté, s'ajoutant au salaire de base, doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

Sont notamment assimilés à des périodes de présence effective pour le calcul de cette ancienneté : les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, les congés d'adoption, les absences pour maladie professionnelle et accident du travail.

Les congés d'éducation des enfants sont pris en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté.

Pour le calcul de la cette prime, en cas d'embauche d'un salarié non-vétérinaire ayant travaillé dans un établissement entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, celui-ci bénéficie d'une reprise partielle de l'ancienneté totale acquise chez le ou les précédents employeurs dans les conditions qui suivent :

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

Article 38 | Le droit à congés

Les congés sont calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail.

La période de référence à retenir pour déterminer le temps de présence du salarié ouvrant droit à congés payés est comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

Conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent choisir de changer la période de référence pour l'acquisition des congés applicable dans leur entreprise, par décision unilatérale de l'employeur, dans le cadre de l'article L. 3141-10 du code du travail. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ce changement doit être fait par accord collectif.

Ainsi l'employeur peut choisir l'une de ces deux options :

■ Première option : l'année civile :

La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée sur l'année civile, laquelle débute au 1^{er} janvier et se termine au 31 décembre de chaque année.

Cette modification de la période de référence prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit celle pendant laquelle le document unilatéral de l'employeur est transmis aux salariés.

À titre d'exemple, afin de permettre la mise en place de cette nouvelle période de référence, une période de transition peut être organisée de la manière suivante : le début de la nouvelle période de référence pour l'acquisition des congés est avancé du 1^{er} juin au 1^{er} janvier de l'année N. Ainsi les salariés peuvent prendre leurs congés acquis jusqu'au 31 décembre de l'année N, dès le 1^{er} janvier de l'année suivante N + 1.

■ Deuxième option : revenir à la période de 1^{er} juin au 31 mai :

La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

En cas de modification de la période de référence, elle prend effet à la prochaine échéance du 1^{er} juin après la date de transmission du document unilatéral de l'employeur aux salariés.

À titre d'exemple, afin de permettre la mise en place de cette nouvelle période de référence, une période de transition peut être organisée de la manière suivante : le début de la nouvelle période de référence pour l'acquisition des congés est avancé du 1^{er} janvier de l'année N + 1 au 1^{er} juin de l'année N. Ainsi les salariés peuvent prendre leurs congés acquis jusqu'au 31 mai de l'année N, dès le 1^{er} juin de l'année N.

L'employeur peut appliquer l'une ou l'autre des périodes de référence au moyen d'un document unilatéral indiquant le choix qu'il a retenu après en avoir informé le comité social et économique, s'il existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés (par tous moyens).

En l'absence de choix de l'employeur, la période de référence légale du 1^{er} juin au 31 mai s'applique.

La période de référence choisie doit être la même pour tous les salariés de l'entreprise.

Article 39 | Les congés payés

La durée du congé annuel pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder un mois de date à date.

L'une des périodes de congé ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, dite période légale de prise de congés.

Le congé peut être fractionné après accord avec le salarié.

En application de l'article L. 3141-21 du code du travail, si l'employeur propose au salarié qu'une partie des quatre semaines du congé principal soit prise en dehors de la période légale de prise de congés, en raison notamment des nécessités du service, le salarié concerné bénéficie :

- de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, dits de fractionnement, pour la première semaine de congés prise en dehors de cette période ;
- d'un jour ouvrable de congé supplémentaire, pour la deuxième semaine de congés prise en dehors de cette période.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice de la faculté du salarié de renoncer à des jours de fractionnement s'il le souhaite.

Article 40 | Report des congés

Article 40.1 | Droit au report

Les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année de référence suivante, en cas de longue maladie ou en application de l'article L. 3141-2 du code du travail. Les congés reportés sont rémunérés selon les mêmes modalités que les congés habituels.

Article 40.2 | Demande de report

Tous les salariés peuvent demander un report de leurs congés dans les cas suivants :

- capitalisation sur un compte-épargne temps ;
- capitalisation en vue de bénéficier d'un congé sabbatique, ou pour création ou reprise d'entreprise ;
- aménagement du temps de travail sur l'année, dont le forfait annuel en jours.

Pour ces deux derniers cas, le report doit faire l'objet d'une demande du salarié au moins 2 mois avant la date d'ouverture des congés de la période de référence suivante. Cette demande doit être motivée et acceptée par l'employeur, et les salariés ne bénéficient pas de jours de fractionnement.

La prise des congés reportés respecte les mêmes règles que celles des congés payés. Ce report ne peut pas concerner les deux semaines du congé principal obligatoire.

Le report de ces congés ne peut pas avoir pour effet d'entraîner une majoration, dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée, dans le respect des seuils définis par les articles L. 3123-1 (relatif au temps partiel) et 3121-41 (relatif à l'aménagement du temps de travail) du code du travail.

Conformément à la loi, en cas d'arrêt maladie, les congés payés peuvent être reportés pendant une durée de 15 mois.

Lorsque le temps de travail du salarié est aménagé sur l'année dans les conditions prévues à l'article 34, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires de 1 607 heures de l'année pendant laquelle les congés auraient dû être pris est augmenté de la durée reportée.

L'année suivante, ce plafond de 1607 heures est diminué de cette même durée de congés reportés.

Par exemple : si un salarié reporte une semaine de congé, le plafond de l'année de 1 607 heures pendant laquelle il aurait dû prendre cette semaine est augmenté de 35 heures. Le plafond annuel de 1 607 heures est diminué de 35 heures l'année suivante, pour lui permettre de prendre cette semaine de congé.

Article 41 | Fixation des congés payés

Au début de chaque année, au minimum 3 mois avant la date du début de la période légale de congés, soit le 1^{er} février, l'employeur doit informer les salariés qu'ils doivent prendre leurs congés principalement durant cette période (du 1^{er} mai au 31 octobre). Les salariés peuvent lui faire connaître leurs souhaits.

En l'absence d'accord entre l'employeur et les salariés, les dates des congés payés doivent être fixées au moins 2 mois avant la prise des congés. Dans ce cas, l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur, après consultation du comité social et économique s'il existe, en fonction notamment :

- des contraintes de l'entreprise ;

- de l’ancienneté dans l’établissement ;
- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d’un enfant d’âge scolaire ou préscolaire, d’un adulte handicapé, ou d’une personne âgée en perte d’autonomie ;
- de l’activité des salariés chez un ou plusieurs autres employeurs.

L’employeur ne peut modifier les dates de congés moins d’un mois avant la date de départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

La date des congés et l’indemnité correspondante doivent apparaître dans les éléments de paie du bulletin de salaire.

Article 42 | Absence pendant les congés

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

Article 43 | Travail effectif et congés payés

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

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos compensateur pour heures supplémentaires et les contreparties obligatoires en repos ;
- les jours de repos accordés au titre de l’aménagement du temps de travail sur l’année ;
- les périodes de congés légaux de maternité, de paternité, d’adoption ou pour événements familiaux définis aux articles L. 3141-5 et L. 3142-1 du code du travail ;
- les périodes de congés de formation continue ou congés de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale, définies à l’article L. 2145-5 du code du travail ;
- les absences pour accident du travail, maladies professionnelles et accident de trajet que la sécurité sociale assimile à des accidents du travail ;
- les périodes pendant lesquelles l’exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d’arrêt de travail lié à un accident ou une maladie d’origine non professionnelle. Dans ce cas les congés sont acquis à la hauteur de 2 jours ouvrables par mois ;
- les périodes de congés pour événements familiaux justifiés et définis à l’article 48 et L. 3142-1 du code du travail ;
- les absences autorisées par l’employeur pour la formation ;
- les absences prises en application des dispositions du titre II de la présente convention collective, relatif au droit syndical et à la liberté d’opinion ;
- les congés pour enfant malade définis par la présente convention collective ;
- la journée défense et citoyenneté dite journée citoyenne et les périodes de rappel sous les drapeaux ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article 44 | Temps partiel et congés payés

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé dont la durée est calculée comme il est indiqué à l'article 38. Sa rémunération est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 45 | Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés déterminée en application de la réglementation, et calculée au prorata du nombre de mois de travail effectif compris dans la période de référence.

Article 46 | Fêtes légales et jours fériés

Le congé du 1^{er} mai est rémunéré dans les conditions prévues par la loi. Si le 1^{er} mai tombe le jour de repos du salarié, ce dernier bénéficie d'une journée de repos supplémentaire.

Les jours fériés légaux, à savoir : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël, sont chômés et n'entraînent pas de réduction de salaire.

Clause d'antériorité et maintien des dispositions précédentes

Les salariés :

- travaillant dans une entreprise de la branche avant l'entrée en vigueur de la présente CCN des établissements de soins vétérinaires ;
- et bénéficiant déjà de l'avantage dédié aux salariés des entreprises fonctionnant en service continu les jours fériés, prévu à l'article 39 de la précédente CCN des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564), et à l'article 33 de la précédente CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875), avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective ;

continuent de bénéficier de l'avantage dans les conditions suivantes :

Dans les cabinets ou cliniques vétérinaires fonctionnant en service continu (24 heures/24 et 7 jours/7), les salariés bénéficieront, selon les nécessités du service :

- soit d'un temps de repos rémunéré d'une durée égale au temps de présence ;
- soit du paiement d'une indemnité égale au montant du salaire de cette durée de travail ;
- si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié bénéficiera soit d'un jour de repos compensateur, soit du paiement de cette journée en sus de son salaire normal et ce dans la limite de cinq jours par an.

Ces majorations pour travail des jours fériés prévues par la convention collective ne peuvent se cumuler avec la majoration pour travail du dimanche également prévues conventionnellement. Les repos rémunérés afférents aux jours fériés devront en principe être pris dans le délai de deux mois.

Article 47 | Journée de solidarité

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

Néanmoins, toute entreprise relevant de la branche est libre de déterminer le jour supplémentaire travaillé, soit par un accord entre l'employeur et chacun de ses salariés, soit après consultation du comité social et économique et qui peut 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, en application des modalités d'organisation de l'entreprise ;
- soit 7 heures fractionnées sur l'année.

Par accord entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut également donner un jour de congés payés.

Pour les salariés dont le temps de travail est aménagé sur l'année (art. 34), la journée de solidarité est comptée dans les 1 607 heures. Pour les salariés en forfait annuel en jours, la journée de solidarité est également incluse dans les 216 jours.

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

Article 48 | Congés pour événements familiaux

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

- le déménagement : 1 jour ;
- la naissance et l'adoption : 3 jours ;
- le mariage : 5 jours ;
- le Pacs : 4 jours ;
- le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- le décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un grand-père, d'une grand-mère : 3 jours ;
- le décès d'un conjoint ou d'un concubin (certificat de concubinage) : 6 jours. cette dernière disposition est applicable aux partenaires liés par un Pacs ;
- le décès d'un enfant : 12 jours. le délai est porté à 14 jours :
 - lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - en cas de décès d'une personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans ;
- l'annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours.

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

Les beaux-parents sont :

- les parents du conjoint marié ou du partenaire de Pacs ;
- les conjoints mariés ou les partenaires de Pacs d'un des parents du salarié.

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

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

Article 49 | Congés pour convenance personnelle

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

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

Article 50 | Congé de proche aidant

Un congé sans solde de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de sa carrière, est accordé à un salarié appelé à soigner son conjoint, son concubin ou un membre de sa famille au premier degré, ou toute personne citée à l'article L. 3142-16 du code du travail, sur justification médicale. Cette période n'est pas assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Article 51 | Congé pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé limité à 12 jours ouvrables par période de référence, pouvant être porté à 20 jours pour plusieurs enfants, donne lieu au versement d'un plein salaire pendant 3 jours par période de référence et par salarié. La période de référence est celle définie par l'employeur pour l'acquisition des congés payés conformément à l'article 38 (congés payés).

Article 52 | Congé de présence parentale

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

Article 53 | Congé de maternité

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

Un congé de maternité est accordé conformément aux textes en vigueur, et notamment conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail. Cette période commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci, lors de naissance unique portant le nombre d'enfants à 1 ou 2 (16 semaines au total).

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

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

Article 54 | Congé de paternité

Conformément aux articles L. 1225-35 à 36 du code du travail, après la naissance de son enfant, le père et, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais il peut être indemnisé selon les conditions prévues par la caisse primaire d'assurance maladie.

Ce congé est composé d'une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours mentionné à l'article 48 (congés pour événements familiaux), et d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples. Cette première période de congé de 4 jours est obligatoire, sauf si le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières prévues par code de la sécurité sociale. Cette deuxième période de 21 ou 28 jours peut être fractionnée conformément à la loi.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement, avant chaque période de congé et préciser la date de la fin de ce congé.

Conformément à l'article D. 1225-8-1, le salarié concerné a également le droit à un allongement du congé limité à 30 jours consécutifs en sus en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés. Ce congé de paternité allongé, non rémunéré par l'employeur, est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

À l'issue du congé paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 55 | Congé d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail, le salarié, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption, ainsi que celui qui adopte dans la légalité un enfant à l'étranger.

Il dure 16 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge, et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Ce congé débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les 8 mois suivant cette arrivée.

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 32 jours en cas d'adoptions multiples.

Article 56 | Grossesse et suspension du contrat

La salariée ne peut pas travailler pendant une période de 8 semaines dont au moins 6 semaines après son accouchement.

Article 57 | Grossesse et licenciement

Le contrat de travail d'une salariée ne peut pas être résilié lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, ni pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois l'employeur peut rompre le contrat dans le cas où il peut justifier d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, ou dans les conditions prévues par l'article L. 1225-4 du code du travail.

La résiliation du contrat de travail pour un des motifs exposés ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension définies ci-dessus.

Article 58 | Parentalité et démission

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

Article 59 | Congé parental

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans, peut soit bénéficier d'un congé parental, soit d'une réduction de la durée du travail dans les conditions légales et réglementaires.

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

Article 60 | Maladie et accident du travail

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

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

En cas d'interruption de travail pour maladie, le salarié doit s'assurer de l'envoi de l'avis d'interruption de travail à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail. En cas de prolongation de l'arrêt de travail initial, la même formalité doit être observée dans les 2 jours suivant la prescription de prolongation.

L'employeur doit déclarer tout accident du travail ou de trajet dans le délai de 48 heures à compter du jour où il en a eu connaissance la CPAM dont relève la victime.

Article 61 | Maladie et remplacement

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

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

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

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

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

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

Article 62 | Prévoyance. Maladie. Décès

Un régime de prévoyance, maladie, décès est prévu pour les salariés des établissements de soins vétérinaires. Ses modalités et conditions sont précisées par accord annexé à la présente convention (annexe 4).

Article 63 | Salaire minimum

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

Article 64 | Avantages en nature

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

Concernant les chambres ou les logements mis à la disposition du personnel, les charges locatives incombent à l'employeur.

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

Titre V Spécificités pour les salariés cadres

Pour les salariés cadres, les dispositions suivantes précisent ou complètent l'ensemble des conditions précédentes.

Article 65 | Définitions

Il existe 3 catégories de cadres :

- les cadres dirigeants sont des salariés qui ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail ;
- les cadres intégrés sont des salariés qui suivent l'horaire collectif au sein de l'établissement auquel il est intégré, ils relèvent de l'ensemble du droit commun de la durée du travail qui peut être prédéterminée ;
- les cadres autonomes sont :
 - des salariés affectés à une activité impérative pour la permanence et/ou la continuité des soins qui jouissent d'une liberté de fixation de leurs horaires et d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour effectuer la mission qui leur est confiée, en s'adaptant au fonctionnement de l'établissement de soins (pour le vétérinaire : son domicile professionnel d'exercice) ;

- ou des salariés dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre intégralement l'horaire collectif de travail et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 66 | Temps de travail

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

Article 67 | Conventions de forfait

Peuvent conclure une convention de forfait les cadres autonomes définis à l'article 65. Leur rémunération est forfaitaire.

Les salariés cadres bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos quotidien et au repos hebdomadaire telles que définies à l'article 66 de la présente convention collective.

Article 67.1 | Suivi de la charge de travail

L'organisation du travail des salariés rémunérés au forfait fait l'objet d'un suivi régulier par l'employeur qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos. L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et bien répartie dans son temps de travail.

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

Article 67.2 | Document de suivi

Un document individuel de suivi est tenu par principe par l'employeur ou à titre exceptionnel par le salarié, en accord avec l'employeur et sous sa responsabilité :

- pour les forfaits heures : il recense les horaires de travail ;
- pour les forfaits annuels en jours : il recense les dates des journées et demi-journées de travail, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) et les temps d'astreinte et d'astreinte dérangée.

L'employeur et le salarié valident chaque mois ce document, qui est conservé dans l'entreprise et dont un exemplaire signé est remis au salarié. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

L'entreprise fournit aux salariés le modèle du document permettant de réaliser ce décompte. Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

1. Forfait annuel en heures

Pour les salariés cadres autonomes, en raison de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, un forfait annuel en heures peut être conclu, sans pouvoir dépasser 1 827 heures par période de référence annuelle.

La rémunération du salarié au forfait annuel en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures du forfait, et doit intégrer les majorations pour heures supplémentaires.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, effectuer des heures au-delà de son forfait contractuel, sans dépasser un nombre maximal de 1 827 heures. Dans ce cas, les heures effectuées au-delà du forfait contractuel sont majorées. Cette majoration doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié, sans être inférieure à :

- 15 % jusqu'à 1 607 heures ;
- 25 % de 1 608 à 1 827 heures.

L'employeur peut choisir d'organiser ce système soit sur l'année civile, soit sur la période de référence pour l'acquisition des congés payés, du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. La période de référence choisie doit être la même pour tous les salariés de l'entreprise.

En cas d'embauche en cours de période, la rémunération lissée et le temps de travail sont fixés au prorata de la période annuelle restant à courir jusqu'à l'issue de ladite période, sans tenir compte de la répartition des jours fériés sur l'année.

En cas de départ en cours de période, la rémunération lissée et le temps de travail sont fixés au prorata de la période incomplète travaillée, sans tenir compte de la répartition des jours fériés sur l'année.

Lors des absences rémunérées, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

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

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail sont fixées respectivement à 12 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires, dans le respect des dispositions des articles L. 3121-18 et L. 3121-20 du code du travail.

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

2. Forfait hebdomadaire ou mensuel en heures

Les forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures sont possibles dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 67.4 | Forfait annuel en jours

Pour les salariés cadres autonomes, en raison de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, un forfait annuel en jours de travail peut être convenu, sans pouvoir dépasser 216 jours au titre d'une période de référence annuelle.

Ces 216 jours doivent être répartis pour permettre la prise des congés payés.

Une convention de forfait en jours ne peut être conclue pour les travailleurs de nuit tel que défini à l'article 36.2.

L'employeur peut choisir de fixer la période de référence du forfait soit sur l'année civile, soit sur la période de référence pour l'acquisition des congés payés, du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. La période de référence choisie doit être la même pour tous les salariés de l'entreprise.

Article 67.4.1 | *Embauche en cours de période de référence*

Pour les cadres embauchés au cours de la période de référence, ou pour une période inférieure à la période de référence, le nombre de jours à travailler sur cette période incomplète est calculé en ajoutant les jours ouvrés de congés non encore acquis au nombre de jours du forfait contractuel, puis en proratisant en fonction du nombre de jours restant à courir sur la période de référence. Le résultat est arrondi à la demi-journée la plus proche.

La formule à employer pour calculer le nombre de jours à travailler est la suivante :

$$(\text{nombre de jours du forfait} + \text{nombre de jours de congés non acquis}) \times \text{nombre de jours restant à courir sur la période incomplète} / \text{nombre de jours dans l'année}.$$

Par exemple, pour une période de référence choisie sur l'année civile : avec un forfait jour de 172 jours embauché le 15 juin, le salarié a 13,7 jours ouvrés de congés en cours d'acquisition, soit 11,3 jours non acquis, il y a 200 jours restant sur l'année civile, ainsi on calcule : $(172 + 11,3) \times (200/365) = 100,44$ jours, arrondis à 100,5 jours.

Pour le calcul de la présente formule, les jours de congés non acquis correspondent au nombre de jours de congés payés qui auraient été acquis sur la partie non travaillée de la période de référence du forfait annuel en jours.

Article 67.4.2 | *Absences*

Lors des absences indemnisées, notamment les arrêts maladie, congés maternité, paternité, d'adoption, parental d'éducation, enfant malade, exceptionnels pour événements familiaux, le forfait est réduit du nombre de jours qui auraient dû être travaillés pendant l'absence.

En l'absence d'accord sur le nombre de jours prévus (exemple : absence de planning pré-établi), ou pour les longues absences, une semaine calendaire d'absence réduit le forfait du nombre moyen de jours travaillés, soit le nombre de jours du forfait divisé par 47 semaines, indépendamment du nombre de jours fériés qui pourront intervenir pendant l'absence.

Chaque journée d'absence donne lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération calculée sur la base d'une journée de salaire.

Article 67.4.3 | *Valeur d'une journée*

Pour calculer la déduction due à une absence sur le salaire mensuel lissé, ou la rémunération d'une journée supplémentaire majorée, il est tenu compte de la valeur d'une journée calculée comme suit :

Le salaire annuel contractuel divisé par le nombre de jours du forfait annuel.

Article 67.4.4 | *Arrivée ou départ en cours de mois*

Lors de l'arrivée ou du départ du salarié en cours de mois, la rémunération est proportionnelle au salaire mensuel lissé au *pro rata temporis* du nombre de jours passés dans l'entreprise le mois considéré, comptés en jours calendaires.

Article 67.4.5 | Forfait annuel en jours réduit

Un forfait annuel en jours inférieur à 216 jours peut être convenu. Pour ce type de contrat, qualifié de forfait annuel en jours réduit, le salarié cadre bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que le salarié cadre travaillant à temps complet.

Article 67.4.6 | Journées et demi-journées

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

Article 67.4.7 | Jours supplémentaires

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

Pour les contrats conclus pour une durée inférieure à la période de référence annuelle, cette limite maximale de 235 jours est calculée au *pro rata temporis*.

Article 67.4.8 | Entretien annuel obligatoire

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel en jours est examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien porte sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, par exemple le droit à la déconnexion, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, un entretien exceptionnel peut être tenu à la demande du salarié ou de l'employeur et porte sur les conditions visées ci-dessus.

Cet entretien se distingue de l'entretien périodique sur la formation et de l'éventuel entretien d'évaluation.

Le refus pour le salarié de signer le compte rendu de l'entretien ne constitue pas une faute.

Article 67.4.9 | Alerte

En dehors de l'entretien annuel obligatoire, le salarié cadre au forfait annuel en jours peut alerter son employeur sur ses difficultés à propos :

- de sa charge de travail ;
- du nombre de jours travaillés consécutivement trop important ;
- de l'amplitude des jours de travail régulièrement trop importante ;
- de la prise de ses repos quotidiens et hebdomadaires.

L'employeur doit déterminer les causes professionnelles de cette situation et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

Article 67.4.10 | Droit à la déconnexion

Le salarié en forfait annuel en jours n'est pas tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail ou d'astreinte : pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées.

Titre VI Rupture du contrat de travail

Article 68 | Délai du préavis

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

- personnel non cadre ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 8 jours ;
- personnel non cadre ayant au moins 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois ;
- personnel non cadre ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois ;
- personnel cadre ayant moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;
- personnel cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté : 3 mois ;
- pour le personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) ayant plus de 2 ans d'ancienneté, en cas de démission, le préavis est ramené à 1 mois, bien qu'ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

Article 69 | Indemnités de préavis

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

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

Article 70 | Heures pour recherche d'emploi

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

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

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération pour les salariés licenciés. En revanche, les heures d'absence pour recherche d'emploi des salariés démissionnaires ne donnent pas lieu à rémunération.

En outre, aucune indemnité n'est due au salarié qui n'utilise pas ses heures d'absence pour recherche d'emploi.

Article 71 | Indemnités de licenciement

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité éventuelle de préavis, est attribuée à tout salarié licencié, sauf dans l'hypothèse de la faute grave ou de la faute lourde, et justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté. Elle est déterminée comme suit :

- 1/4 de salaire mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 1/3 de salaire mensuel par année d’ancienneté pour chacune des années de présence au-delà de 10 ans d’ancienneté.

Le salaire mensuel à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, soit 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois précédant la date de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Article 72 | Départ volontaire à la retraite

Le salarié peut quitter volontairement l’établissement de soins vétérinaires pour bénéficier de son droit à la pension vieillesse. Dans ce cas, il doit respecter un préavis.

Ce préavis est de 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d’ancienneté et de 2 mois s’il a au moins 2 ans d’ancienneté.

En cas de départ à la retraite à l’initiative du salarié pour bénéficier d’une retraite, celui-ci perçoit une indemnité de départ en retraite, conformément à l’article L. 1237-9 du code du travail.

Pour bénéficier d’une indemnité de départ en retraite, le salarié doit disposer d’au moins 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise. Selon son ancienneté, le montant de l’indemnité est le suivant :

- 1/2 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 10 ans et 15 ans ;
- 1 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 15 ans et 20 ans ;
- 1 mois 1/2 de salaire pour une ancienneté comprise entre 20 ans et 30 ans ;
- 2 mois de salaire pour une ancienneté de 30 ans et plus.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales, à la CSG, à la CRDS et à l’impôt sur le revenu.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l’intéressé, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Article 73 | Mise à la retraite

Le fait pour tout salarié d’atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n’entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Conformément à l’article L. 1237-5 du code du travail, l’employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d’un salarié avant l’âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein.

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

Le salarié dispose d’un délai de 1 mois pour se prononcer. En cas de refus du salarié, l’employeur peut réitérer sa demande dans les mêmes conditions l’année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu’aux 69 ans inclus du salarié.

Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. La rupture du contrat de travail intervient 3 mois après que l’employeur a notifié au salarié sa volonté de rompre le contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. À défaut de notification, le contrat de travail se poursuit de plein droit.

L’absence de réponse vaut refus du salarié à la proposition de l’employeur.

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié dès lors qu'il a atteint l'âge de 70 ans.

En application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité fixée selon les modalités suivantes :

- 1/4 de salaire mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 de salaire mensuel par année d'ancienneté pour chacune des années de présence au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de mise à la retraite, soit 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois précédant la date de notification de mise à la retraite. Dans ce dernier cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

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

Article 74 | Clause facultative de non-concurrence

Compte tenu de la spécificité de l'emploi vétérinaire du salarié et de la nécessité de protection des intérêts de l'employeur, une clause de non-concurrence peut être prévue dans le contrat de travail. Dans ce cas le salarié vétérinaire s'interdit en cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, d'exercer, tant pour son compte que pour celui d'un tiers, des fonctions de vétérinaire praticien.

Cette interdiction commence à courir à la date de départ effectif du salarié et est limitée à une durée à définir, au maximum de 24 mois.

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

- 25 kilomètres maximum à partir du domicile professionnel d'exercice principal où le salarié a exercé sa profession pendant au moins 30 jours consécutifs ou non au cours des deux années qui précèdent ;
- 3 kilomètres au maximum si le domicile professionnel d'exercice principal quitté se trouve dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

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

En contrepartie du respect de cette obligation de non-concurrence, le salarié perçoit, à compter de la rupture de son contrat de travail et de son départ effectif, et pendant la durée de l'application de cette obligation, une indemnité mensuelle brute soumise à charges sociales. Le montant doit refléter les contraintes liées aux limitations de la liberté professionnelle du salarié, sans être inférieur à 10 % du salaire moyen mensuel brut des trois derniers mois précédant la rupture du contrat.

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

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

En cas de libération du salarié de son obligation de non-concurrence au moment de la cessation du contrat de travail, l'employeur s'engage à notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise et, dans le cas d'une rupture conventionnelle, au plus tard à la date de rupture du contrat. En revanche, dans le cas d'une résiliation judiciaire ou de la prise d'acte de la rupture du contrat, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours calendaires suivant la rupture du contrat pour renoncer à son application.

Une clause de non-concurrence ne peut être opposée au salarié qu'à condition d'avoir été prévue dans le contrat de travail.

Titre VII Formation professionnelle

Parmi les missions de sa CPNEFP (visée à l'article 12), la branche revoit chaque année les priorités relatives à l'utilisation de la contribution conventionnelle et de son articulation avec les financements légaux au regard des enjeux du secteur, que constitue le développement des compétences des salariés afin de favoriser les parcours professionnels en lien avec le développement de l'activité des établissements de soins vétérinaires.

Il est essentiel de définir les modalités selon lesquelles les salariés, indépendamment de leur capacité d'utilisation du CPF de manière autonome, peuvent construire leur projet de formation avec celui de leur employeur.

Partie 1 Formation en alternance

Article 75 | Apprentissage

L'apprentissage est une priorité affirmée de la branche, et qui s'inscrit dans le cadre plus global de la formation des jeunes, de leur qualification et de leur accès à l'emploi.

Article 75.1 | Politique de branche en matière d'apprentissage

La branche s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes pour toutes les fonctions existantes et pertinentes au sein des établissements de soins vétérinaires.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement des formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière de qualification et d'insertion durable.

Les organisations représentatives au sein de la CPNEFP décident de structurer ses missions autour des points suivants :

- la pérennité financière des centres de formation d'apprentis reconnus par la branche ;
- la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;
- l'animation dans les régions du réseau des CFA ;
- l'accompagnement au tutorat.

Article 75.2 | Contrat d'apprentissage et statut des apprentis

Dispositions générales

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés dès lors qu'elles sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Rémunération

Conformément à l'article D. 6222-26 du code du travail, le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

1° Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :

- à 43 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- à 51 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- et à 67 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de vingt-et-un an à vingt-cinq ans :

- à 53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- à 61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- et à 78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge prévues au présent article est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération.

Article 75.3 | *Maître d'apprentissage. Tuteur*

Les dispositions prévues à l'article 2 de l'accord relatif au tutorat sont intégralement applicables aux salariés qui exercent la mission de maître d'apprentissage dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Article 75.4 | *Financement de l'apprentissage. Détermination des niveaux de prise en charge*

La CPNEFP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage.

La CPNEFP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO des entreprises de proximité, ou l'opérateur de compétences agréé pour la branche, pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un employeur de la branche souhaite mettre en place. La CPNEFP fixe ce coût en liaison avec France compétences.

Article 75.5 | *Apprentis en situation de handicap*

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R. 6222-50 et suivants du code du travail.

Les signataires s'engagent à promouvoir l'apprentissage des personnes en situation de handicap.

Article 76 | *Contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches, et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle au moyen d'une formation en alternance. Il est ouvert aux publics mentionnés à l'article L. 6325-1 du code du travail. La formation et l'exécution du contrat de professionnalisation sont soumises à l'application des dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6326-4 du code du travail.

Un tuteur est obligatoirement désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

Les dispositions prévues à l'article 2 de l'accord relatif au tutorat sont intégralement applicables aux salariés qui exercent la mission de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires définies par la CPNEFP, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois.

Pour les formations non prioritaires, les dispositions de droit commun s'appliquent pour la durée du contrat et la rémunération.

Article 77 | *Titre « Auxiliaire spécialisé vétérinaire » (ASV) certifié par APForm*

Le titre « Auxiliaire spécialisé vétérinaire » (ASV) certifié par APForm est accessible en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou la validation des acquis de l'expérience.

Cette formation d'auxiliaire spécialisé vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans pour 805 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNEFP.

Ces quatre blocs de compétences sont les suivants :

- UC1-ASV : conseiller la clientèle du vétérinaire ;
- UC2-ASV : contribuer à l'organisation interne de la structure vétérinaire ;
- UC3-ASV : assurer l'hygiène ;
- UC4-ASV : assister le vétérinaire en soins et en chirurgie.

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

L'accès à cette formation d'auxiliaire spécialisée vétérinaire comporte la validation de prérequis en argumentation et logique. Les publics n'ayant pas ces prérequis peuvent bénéficier d'un complément correspondant à leurs besoins jusqu'à 35 heures de formation dispensées pendant la période d'apprentissage.

Partie 2 Politique de qualification. Promotion et reconversion

Article 78 | Politique de promotion des qualifications et des métiers

La branche utilise tous les outils et moyens à sa disposition pour organiser l'information sur les métiers et les emplois du secteur. Parmi ces moyens :

- l'observatoire des métiers des professions libérales ;
- l'OPCO des entreprises de proximité.

La branche s'engage à diffuser les travaux de l'OMPL notamment auprès des structures d'information et d'orientation, et tout particulièrement auprès des structures du service public régional d'orientation professionnelle.

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyen conclue avec l'État, l'OPCO des entreprises de proximité prend en compte la mission de promotion des qualifications et des métiers, notamment en matière de recrutement des jeunes.

Article 79 | Diagnostic individuel

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement en dehors de leur temps de travail d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

- France Travail ;
- Cap emploi ;
- les missions locales ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'employeur informe chaque salarié sur le CEP à l'occasion de l'entretien professionnel.

Bilan de compétences.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le CPF, ou dans le cadre du plan de développement des compétences si l'employeur et le salarié sont d'accord.

Article 80 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 80.1 | Modalités d'accès à la VAE

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au RNCP.

Elle peut être mise en œuvre :

- avec l'accord du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- avec le CPF ;
- avec un financement de France VAE ;
- à titre personnel et en dehors de tout dispositif.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet dans les conditions prévues par l'article L. 6422-1 du code du travail.

Article 80.2 | Certifications

La CPNEFP poursuit la politique de création, développement et révision des certifications en collaboration avec APForm, l'organisme de formation et de certification reconnu par la branche. Elle fait inscrire les CQP au répertoire spécifique.

Article 81 | Promotion et reconversion en alternance

Ce dispositif est prévu par l'accord national de branche du 15 décembre 2020 sur la promotion et reconversion en alternance dite « Pro-A ».

Article 82 | Utilisation du contrat d'apprentissage pour la promotion

Article 82.1 | Suspension du CDI et conclusion d'un contrat d'apprentissage

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans, excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de « travailleur handicapé ».

Si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

Article 82.2 | Statut de l'apprenti

Pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, le salarié relève du statut de l'apprenti, y compris en matière de rémunération. Le barème figurant à l'article 75.2 est applicable.

Un avenant au contrat de travail doit être conclu pour entériner la modification de la situation du salarié. Il est précisé que l'employeur peut s'engager ou pas sur un niveau de rémunération supérieur au niveau prévu par le présent accord.

Article 82.3 | Financement de l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est financé dans les mêmes conditions et au même coût que tout contrat d'apprentissage.

Article 83 | Compte personnel de formation (CPF)

Article 83.1 | Utilisation du CPF pour des projets personnels

Tout salarié disposant de droits ouverts sur son compte personnel de formation peut les utiliser pour suivre une formation certifiante. L'utilisation du CPF ne peut être imposée au salarié par l'employeur.

La formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois demander qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander par écrit l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas.

L'employeur lui notifie sa réponse dans les 30 jours calendaires. À défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée. Les heures de formation ainsi effectuées pendant le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

L'employeur et le salarié peuvent s'accorder sur une modification du planning pour permettre au salarié de réaliser sa formation en dehors du temps de travail.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article 83.2 | Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la CPNEFP conformément aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, sont notamment les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ou par un titre enregistré au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications (blocs de compétences).

Article 83.3 | Abondement d'entreprise possible

L'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles elle effectue des versements sur le compte personnel de formation des salariés ou dans lesquelles elle abonde le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces conditions peuvent être relatives aux certifications préparées, aux salariés concernés ou cumulativement à ces deux catégories.

Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise.

Article 84 | *Compte personnel de formation de transition*

Tout salarié qui souhaite changer de métier ou de profession peut mobiliser son CPF pour un projet de transition professionnelle. Ce projet nécessite trois démarches :

- un projet de formation incluant un positionnement préalable de la part de l'organisme de formation afin d'adapter le parcours de formation ;
- une demande de financement du projet de transition que le salarié doit effectuer auprès d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale appelée « Transition Pro ». Le salarié peut choisir la commission de la région de son domicile ou celle de son lieu de travail si elle est différente ;
- une demande de congé de transition professionnelle auprès de l'employeur.

Lorsque le salarié est à l'origine d'une demande de ces formations, le refus ou le report de sa demande par l'employeur doit être motivé.

Conformément à la réglementation, l'employeur peut différer cette demande de congé de 9 mois maximum, si l'absence du salarié entraîne des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

L'employeur peut également différer ce congé afin que :

- dans un établissement de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total ;
- dans un établissement de moins de 100 salariés, ce congé ne bénéficie qu'à un salarié à la fois.

Dans ce deuxième cas, il ne peut la reporter plus de deux fois.

Article 85 | *Dispositif de transition professionnelle*

Tout salarié peut bénéficier d'un projet de transition professionnelle dans les conditions prévues par les articles L. 6323-17-2 et suivants du code du travail. Le projet est examiné par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles agréées à ce titre.

Partie 3 Politique de développement des compétences

Article 86 | *Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels*

Article 86.1 | *Entretien professionnel*

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, mais porte notamment sur les points suivants :

- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien professionnel ;
- l'évolution envisagée de l'emploi occupé par le salarié ;
- les compétences à développer prioritairement ;
- les possibilités de mobilité ;
- les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- les possibilités d'accès au conseil en évolution professionnelle et à la VAE ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF), l'information des salariés sur l'activation de leur CPF s'ils ne l'ont déjà activé, et la politique de l'entreprise en la matière, dont les éventuels abondements.

L'entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, y compris exercé à temps partiel, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte rendu signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié.

Article 86.2 | *Gestion des parcours et bilan à 6 ans*

Tous les six ans, au cours de l'entretien professionnel, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est établi.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie signée par les deux parties est remise au salarié.

Article 87 | *Plan de développement des compétences*

Article 87.1 | *Définition et périmètre du plan de développement des compétences*

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies, de l'organisation et de la restructuration des entreprises.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- des actions de formation professionnelle ;
- des actions d'apprentissage ;
- des actions de VAE ;
- des actions de bilan de compétences ;
- des actions de développement des compétences qui ne sont pas construites comme des actions de formation mais qui ont comme finalité principale l'acquisition de compétences par les salariés.

Article 87.2 | *Compte personnel de formation en articulation avec le plan de développement des compétences*

Le CPF est un droit personnel dont tout salarié peut faire libre usage.

Ce libre exercice du CPF par le salarié n'est pas incompatible avec une politique de l'entreprise d'identification des formations pour lesquelles l'employeur accepte que la formation soit suivie en tout ou partie pendant le temps de travail voire fasse l'objet d'un abondement.

Cette politique ne remet pas en cause la libre décision du salarié d'utiliser son CPF dans le cadre des propositions qui lui sont faites ou pour des projets non partagés.

En cas de mise en place d'un abondement financier par l'entreprise, il peut être géré selon trois modalités :

- directement par l'employeur auprès des organismes de formation ;
- par des versements sur le CPF des salariés concernés ;
- par une prise en charge au titre de la contribution conventionnelle lorsque les formations entrent dans les priorités définies par la CPNEFP.

Article 87.3 | Actions de développement des compétences et temps de travail

Par accord entre l'employeur et le salarié, les actions de formation ne remplissant pas les conditions visées à l'article L. 6321-2 du code du travail peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail. Le temps de formation hors temps de travail est limité à 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés au forfait annuel en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. L'accord du salarié est écrit et peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Rémunérations

Les modalités de financement liées à la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies entre la CPNEFP et l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 87.4 | Liste des qualifications accessibles et reconnues par la branche

- Titre « Auxiliaire spécialisé vétérinaire » (ASV).
- CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV).
- CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV).
- CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE).
- CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC).
- CQP « Animation et conduite des équipes » (ACE).

L'ensemble de ces qualifications est certifié et délivré par APForm.

Les membres de la CPNEFP désignent l'association APForm comme personnalité morale titulaire des droits de propriété intellectuelle des CQP de la branche des établissements de soins vétérinaires.

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

Article 88 | Contributions financières

Contributions légales

Les entreprises versent leurs contributions prévues par le code du travail dues au titre de la formation professionnelle continue.

Contribution conventionnelle

Elles versent également obligatoirement une contribution conventionnelle au titre de la formation professionnelle continue à l'opérateur de compétences agréé pour la branche en vertu de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Les entreprises vétérinaires versent cette contribution conventionnelle selon les conditions suivantes :

- pour les entreprises ayant un effectif de moins de 11 salariés : une contribution conventionnelle égale à 0,45 % de la masse salariale brute des personnels est versée ;
- pour les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 11 salariés : une contribution conventionnelle égale à 0,60 % de la masse salariale brute des personnels est versée.

L'employeur procède au versement de la participation avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

La CPNEFP peut, au regard des besoins du secteur, faire évoluer les affectations de la contribution conventionnelle prévues au présent titre.

Titre VIII Dispositions finales

Article 89 | Conventions et accords collectifs conclus avant la signature de la convention collective

Les signataires de la présente convention conviennent que l'ensemble des conventions et accords collectifs nationaux, ainsi que leurs avenants et annexes, conclus avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, dans le champ de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (IDCC 1875) et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (IDCC 2564) sont abrogés et cessent de produire effet à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale des établissements de soins vétérinaires.

Article 90 | Date d'entrée en vigueur. Durée de la convention collective

La présente convention collective s'applique à compter du 1^{er} janvier suivant la date d'extension. Cette convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 91 | Extension de la présente convention collective. Publicité

La présente convention collective est faite en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension de la présente convention collective est demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 92 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cette convention collective s'appliquent à tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise, sauf disposition contraire dans la présente convention ou ses annexes et accords nationaux.

De ce fait, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 24 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Classification des emplois

Article 93 | *Classification des emplois des salariés non vétérinaires*

Échelon 1 | **Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux**

Personnel assurant le nettoyage et l'entretien de l'ensemble des locaux, du mobilier et des textiles professionnels de l'établissement de soins vétérinaires.

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

Coefficient 105.

Échelon 2 | **Personnel d'accueil et de secrétariat**

Personnel non titulaire du titre d'auxiliaire vétérinaire assurant principalement les activités suivantes :

- accueil et réception ;
- secrétariat ;
- aide à la gestion et à la comptabilité ;
- vente de produits vétérinaires sans prescription ;
- hygiène et maintenance des locaux.

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

Coefficient 108.

Échelon 3 | **Auxiliaire vétérinaire trois**

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

- hygiène, sécurité et aide à la contention ;
- assistance technique du praticien ;
- aide à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie ;
- préparation du matériel médical et chirurgical.

Coefficient 110.

Échelon 4 | **Auxiliaire vétérinaire quatre**

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

Coefficient 113.

Échelon 5 | **Auxiliaire spécialisé vétérinaire**

Ce personnel doit être titulaire du titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) délivré par APForm, le certificateur reconnu par la branche. Ce personnel doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 3 :

- assistance à la comptabilité ;
- conseil et vente argumentés des produits vétérinaires sans prescription ;

- assistance aux soins et examens complémentaires ;
- assistance chirurgicale pré, per et post-opératoire.

La qualification d'ASV est enregistrée au niveau 4 de la nomenclature des titres et diplômes (équivalent baccalauréat).

L'accès à cette qualification se fait, soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience professionnelle.

Coefficient 120.

Article 94 | *Classification des emplois des vétérinaires*

Échelon	Définition	Formation
1	Élève non cadre	Élève d'une école nationale vétérinaire française disposant du diplôme d'études fondamentales vétérinaires autorisé à exercer jusqu'au 31/12 de l'année de fin d'études en vertu de l'article L. 241-6 du code rural
2	Cadre débutant	Docteur vétérinaire diplômé, inscrit au tableau de l'ordre ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle de cadre
3	Cadre confirmé A	Docteur vétérinaire diplômé, inscrit au tableau de l'ordre ayant plus de deux ans d'expérience professionnelle de cadre
4	Cadre confirmé B	Docteur vétérinaire diplômé, inscrit au tableau de l'ordre ayant plus de quatre ans d'expérience professionnelle de cadre
5	Cadre spécialisé	Docteur vétérinaire diplômé, inscrit au tableau de l'ordre ayant plus de deux ans d'expérience professionnelle de cadre et un diplôme de vétérinaire spécialiste tel que défini par l'article R. 241-28 du code rural

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

L'expérience professionnelle peut être acquise par les docteurs vétérinaires diplômés effectuant un internat dans une école vétérinaire.

Elle peut également être acquise en tant que vétérinaire libéral : elle est calculée par entente entre l'employeur et le salarié, avec la présentation de preuves de cet exercice sur demande de l'employeur. À titre d'exemple les documents pouvant justifier de l'expérience professionnelle acquise sont : le ou les contrats de collaboration libérale, le règlement intérieur, une attestation des vétérinaires titulaires, un relevé de carrière, un bilan comptable, des relevés de cotisations obligatoires...

Le temps du congé de maternité et de paternité est pris en compte dans l'expérience professionnelle pour l'accès aux échelons de la classification. Les périodes d'absence pour maladie ne sont pas prises en compte dans l'expérience professionnelle.

Annexe 2 Salaires minima conventionnels

Article 95 | Valeur minimale du point

Le salaire minimum conventionnel mensuel, pour chaque échelon de qualification, est déterminé par le produit de la valeur du point conventionnel par le coefficient de l'échelon.

La valeur minimale du point est fixée par avenant soumis à extension, par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, sous réserve *a minima* de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 96 | Salaires mensuels minima conventionnels

1. Les salariés non vétérinaires

À chaque échelon de qualification est affecté un coefficient fixé comme suit, sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles :

- personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : coefficient 105 ;
- personnel d'accueil et de secrétariat (échelon 2) : coefficient 108 ;
- auxiliaire vétérinaire 3 (échelon 3) : coefficient 110 ;
- auxiliaire vétérinaire 4 (échelon 4) : coefficient 113 ;
- auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : coefficient 120.

Tout salarié ayant obtenu l'un des certificats de qualification professionnelle (CQP) visés ci-dessous bénéficie de plein droit, pour chaque CQP obtenu, de 3 points de coefficient, en supplément du coefficient minimum conventionnel correspondant à sa classification :

- le CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV) ;
- le CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ;
- le CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE) ;
- le CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC).

2. Les salariés vétérinaires non cadres ou cadres intégrés

À chaque échelon de qualification est affecté un coefficient fixé comme suit, sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles :

- échelon 1 (non cadre) : 132 ;
- échelon 2 (cadre débutant) : 152 ;
- échelon 3 (cadre confirmé A) : 182 ;
- échelon 4 (cadre confirmé B) : 210 ;
- échelon 5 (cadre spécialisé) : 240.

3. Les salariés vétérinaires au forfait annuel en jours

Pour les salariés cadres autonomes au forfait annuel en jours, le minimum conventionnel annuel pour chaque échelon de qualification est déterminé par le produit de la valeur du point conventionnel par le coefficient de l'échelon défini pour une année comportant 216 jours, comme suit :

- échelon 2 (cadre débutant) : 2 184 ;
- échelon 3 (cadre confirmé) : 2 616 ;

- échelon 4 (cadre confirmé B) : 3 024 ;
- échelon 5 (cadre spécialisé) : 3 456.

Ce salaire minimum annuel comprend l'indemnité de congés payés. L'employeur doit respecter toutes les règles relatives à la prise des congés prévues à l'article 41 de la présente convention.

Pour un forfait annuel en jours réduit, le salaire minimum est calculé en proportion du nombre de jours du forfait par rapport à 216 jours.

(Voir page suivante.)

Grille des salaires 2025

Salaires minima des non-vétérinaires

Échelons	Coefficients	Valeur du point	Salaire minimum brut	Taux horaire	Astreinte : taux horaire minimum	Astreinte dérangée, nuit, dimanche et jours fériés : taux horaire minimum
I	105	17,75	1 863,75 €	12,29 €	2,46 €	14,75 €
II	108		1 917,00 €	12,64 €	2,53 €	15,17 €
III	110		1 952,50 €	12,87 €	2,57 €	15,45 €
IV	113		2 005,75 €	13,22 €	2,64 €	15,87 €
V	120		2 130,00 €	14,04 €	2,81 €	16,85 €
Les COP de la convention collective		3	53,25 €			

Salaires minima des vétérinaires cadres intégrés et non-cadres

Échelons	Nouveaux coefficients	Valeur du point	Salaire minimum conventionnel brut (35 h./sem.)	Rémunération horaire minimale brute	Astreinte : taux horaire minimum	Nuit, dimanche et fériés : taux horaire minimum
1	132	17,75	2 343,00 €	15,45 €	3,09 €	18,54 €
2	152		2 698,00 €	17,79 €	3,56 €	21,35 €
3	182		3 230,50 €	21,30 €	4,26 €	25,56 €
4	210		3 727,50 €	24,58 €	4,92 €	29,49 €
5	240		4 260,00 €	28,09 €	5,62 €	33,71 €

Salaires minimums des vétérinaires cadres autonomes au forfait annuel en jours

Échelons	Nouveaux coefficients	Valeur du point	Salaire minimum conventionnel annuel brut (216 jours)	Salaire mensuel lissé	Astreintes : taux horaire minimum
2	2184	17,75	38 766 €	3 230,50 €	3,56 €
3	2616		46 434 €	3 869,50 €	4,26 €
4	3024		53 676 €	4 473,00 €	4,92 €
5	3456		61 344 €	5 112,00 €	5,62 €

Évolution de la valeur du point conventionnel

Janvier 1996	62,50 francs
Août 1997	65,00 francs
Avril 1999	68,00 francs
Avril 2000	69,70 francs
Août 2001	10,96 €
Janvier 2003	11,54 €
Mai 2004	12,16 €
Juillet 2005	13,07 €
Janvier 2007	13,85 €
Janvier 2008	12,88 €
Juillet 2008	13,15 €
Janvier 2009	13,35 €
Juillet 2009	13,46 €
Janvier 2010	13,50 €
Janvier 2011	13,75 €
Janvier 2012	14,00 €
Janvier 2013	14,25 €
Janvier 2014	14,45 €
Janvier 2015	14,55 €
Janvier 2016	14,65 €
Janvier 2017	14,76 €
Janvier 2018	14,96 €
Janvier 2019	15,20 €
Janvier 2020	15,50 €
Janvier 2021	15,69 €
Janvier 2022	16,16 €
Janvier 2023	16,73 €
Janvier 2024	17,40 €
Janvier 2025	17,75 €

Article 97 | Rémunération des astreintes, du travail de nuit, des dimanches et des jours fériés

Article 97.1 | Rémunération des salariés avec un contrat horaire

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

Article 97.1.1 | Rémunération du travail de nuit, du dimanche et du jour férié

Pour le temps de travail effectif réalisé dans la période entre 22 heures et 7 heures, ainsi que les dimanches et les jours fériés, le salarié perçoit une majoration au moins égale à 20 % du salaire horaire de la catégorie, en sus de son salaire horaire auquel s'ajoute la majoration pour heures supplémentaires éventuelles.

■ Par exemple : soit un vétérinaire ayant un salaire contractuel de 4000 € bruts par mois pour 35 heures de travail par semaine (soit 26,37 € par heure). Il a travaillé 8 heures de nuit, qui sont aussi 8 heures supplémentaires. Il perçoit :

- la rémunération horaire de nuit est de : $26,37 \times 120 \% = 31,65 \text{ €}$
- soit un salaire du mois considéré de : $4\,000 + 8 \times 31,65 = 4\,253,19 \text{ €}$

Auquel s'ajoute la majoration pour heures supplémentaires à 25 % :

- calculé sur le taux horaire du mois considéré soit : $4\,253,19 / 151,67 = 28,04 \text{ €}$
- la majoration est de : $8 \times 28,04 \text{ €} \times 25 \% = 56,08 \text{ €}$
- soit un salaire total pour le mois considéré de : $4\,253,19 + 56,08 = 4\,309,27 \text{ €}$

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

Clause d'antériorité et maintien des dispositions précédentes

Dans les entreprises fonctionnant en service continu, les salariés qui continuent à bénéficier de l'avantage prévu à l'article 46 relatif aux jours fériés, continuent à percevoir une indemnité de 15 % (et non de 20 %) du salaire horaire correspondant à leur coefficient pour le temps de travail effectif réalisé dans la période entre 22 heures et 7 heures, ou le dimanche ou un jour férié.

Article 97.1.2 | Travailleurs de nuit

Lorsqu'un salarié dépasse l'un des seuils prévus à l'article 36.2, il perçoit une majoration de 20 % du salaire horaire correspondant à son coefficient, dès le début de son service de nuit, et pendant toute sa durée. Cette majoration fait l'objet d'une ligne particulière sur le bulletin de salaire.

Article 97.1.3 | Indemnisation des temps d'astreinte et d'astreinte dérangée

L'astreinte n'est pas incluse dans le temps de travail effectif. En contrepartie du temps d'astreinte, de nuit ou de jour, une indemnité calculée en proportion du salaire horaire de sa catégorie est versée au salarié. Elle est au moins égale à :

- 25 % pour les non-vétérinaires ;
- 20 % pour les vétérinaires.

Indemnisation des temps d'astreinte dérangée

Pour le temps passé en astreinte dérangée, tel que définie à l'article 35, l'indemnité d'astreinte est remplacée par une majoration d'astreinte dérangée calculée en proportion du salaire horaire de sa catégorie au moins égale à :

- 50 % pour les non-vétérinaires ;
- 20 % pour les vétérinaires.

Si l'employeur et le salarié en conviennent, le paiement des heures d'intervention peut être remplacé par un repos compensateur, selon les modalités définies aux articles 31 et 32 de la présente convention. Pour les salariés à temps partiel, le repos ne peut porter que sur les majorations d'astreinte dérangée.

Article 97.2 | Rémunération des salariés au forfait annuel en jours

Article 97.2.1 | Indemnisation des temps d'astreinte

L'astreinte n'est pas incluse dans le temps de travail effectif. En contrepartie du temps d'astreinte, dérangée ou non, de nuit ou de jour, une indemnité au moins égale à 20 % du taux horaire du cadre intégré de même échelon est versée au salarié.

Article 97.2.2 | Intervention durant l'astreinte

En plus de l'indemnisation du temps d'astreinte, les heures d'astreinte dérangée sont décomptées du nombre de jours du forfait contractuel. Pour ce décompte, en raison de leur pénibilité : un cumul de 4 heures d'astreinte dérangée équivaut à une demi-journée et un cumul de 8 heures d'astreinte dérangée équivaut à une journée.

Toute heure d'astreinte dérangée commencée est due.

Article 97.3 | Avantages en nature

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

Article 98 | Prime de remplacement

Si un vétérinaire salarié est désigné pour remplacer le responsable de son DPE, absent pour une durée d'au moins 15 jours calendaires consécutifs, il perçoit une prime calculée sur la base de 10 % de son salaire pendant la durée de ce remplacement.

(Voir page suivante.)

Résumé indicatif des majorations de nuit, dimanche et jour férié

	Astreinte	Astreinte dérangée	Travailleurs de nuit Travail de nuit Dimanche Jours fériés	Clause d'antériorité : jours fériés service continu, 24 h/24
Non-vétérinaires	Indemnité de 25 % du salaire horaire de la catégorie	Majoration de 50 % du salaire horaire de la catégorie	Majoration de 20 % du salaire horaire de la catégorie	100 % de majoration ou repos compensateur pour les salariés qui en bénéficiait avant la nouvelle convention collective
Vétérinaires cadres intégrés	Indemnité de 20 % du salaire horaire de la catégorie	Majoration de 20 % du salaire horaire de la catégorie		
Forfaits annuels en jours	Indemnité de 20 % du salaire horaire de la catégorie du cadre intégré du même échelon	Indemnité de 20 % du salaire horaire de la catégorie du cadre intégré du même échelon + conversion des heures d'inter-vention en jours (art. 96)		

Annexe 3 Accord collectif relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire dans la branche vétérinaire du 14 octobre 2015 modifié par avenant n° 5 du 26 novembre 2024

Préambule

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

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

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

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

Article 1^{er} | Objet

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

Article 2 | Champ d'application

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

Article 3 | Salariés bénéficiaires

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

Article 4 | Dispenses d'affiliation

Le présent accord permet au salarié de demander par écrit à son employeur une dispense d'affiliation dans les cas suivants :

- le salarié est déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé, à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe 1, à la date de mise en place des garanties collectives obligatoires définies dans le présent accord ou à la date d'embauche si elle est postérieure à cette mise en place. La dispense vaut jusqu'à échéance du contrat individuel s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;

- le salarié est bénéficiaire d’une couverture complémentaire en application de l’article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d’une aide à l’acquisition d’une complémentaire santé en application de l’article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS), s’il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l’employeur ;
- le salarié est en contrat à durée déterminée d’une durée au moins égale à 6 mois qui justifie auprès de l’employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d’une couverture individuelle complémentaire « frais de santé », à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies dans le tableau des garanties ;
- le salarié est en contrat à durée déterminée d’une durée inférieure à 6 mois qui bénéficie ou non d’une garantie individuelle « frais de santé » ;
- le salarié est à temps partiel et la cotisation au dispositif collectif de garanties définies dans le présent accord représente au moins 10 % de sa rémunération mensuelle brute ;
- le salarié bénéficie par ailleurs, en tant qu’ayant droit, d’une couverture collective « frais de santé », à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies dans le tableau des garanties, et qui le justifie annuellement auprès de l’employeur.

En renonçant à l’affiliation au régime de frais de santé de l’entreprise, le salarié renonce à tout remboursement au titre dudit régime s’il a des frais de santé ou d’hospitalisation. Il renonce également à la part patronale des cotisations, au bénéfice de la portabilité en cas de chômage indemnisé et au bénéfice du maintien de la couverture au titre de l’article 4 de la loi 89-1009 dite loi Évin.

Article 5 | Affiliation par l’employeur

À la date d’effet du présent accord, les employeurs peuvent affilier leurs salariés auprès d’AG2R Prévoyance, organisme recommandé pour assurer et gérer le régime frais de santé. L’affiliation se fait à l’aide d’un bulletin d’affiliation spécifique fourni par l’organisme.

L’affiliation peut également s’effectuer auprès de tout autre organisme, à condition de respecter le panier de soins défini par la branche vétérinaire (cf. le tableau des garanties).

Une notice d’information sera remise par l’employeur à chaque salarié bénéficiaire. Elle définit les garanties souscrites et leurs modalités d’entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque et de résiliation (cf. art.6). Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que des délais de prescription.

Article 5.1 | Formalités liées à l’affiliation

L’employeur, que ce soit à la mise en place de la complémentaire santé dans l’entreprise ou lors de l’embauche d’un salarié, si celle-ci est postérieure, doit :

- informer chaque salarié de l’existence d’une couverture conventionnelle frais de santé à adhésion obligatoire et de la nature des garanties proposées par l’organisme choisi, en remettant une copie de la « notice de garanties » ;
- remettre en main propre à chaque salarié, contre décharge, un document indiquant les possibilités de dispense d’adhésion et l’informant des conséquences de son choix (cf. article 4 ci-dessus).

En cas de dispense, dans tous les cas, l’employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense annuelle des salariés concernés et les justificatifs le cas échéant. Le salarié, à défaut de réponse écrite dans les 30 jours calendaires qui suivent la remise des documents définis ci-dessus, est affilié à la complémentaire santé proposée par l’employeur au jour de la date d’effet de la mise en place de la complémentaire santé collective ou au jour de la date de début de la relation contractuelle. La dispense d’affiliation étant annuelle, le salarié doit, le cas

échéant, renouveler chaque année auprès de son employeur sa demande de dispense d'affiliation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette demande doit être accompagnée de tous les documents justifiant la demande de dispense (attestations et/ou documents justifiant une adhésion par ailleurs).

Cependant le salarié pourra à tout moment demander à bénéficier des garanties instituées par le présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à son employeur.

En cas de changement d'adresse, le salarié doit informer simultanément son employeur et l'organisme gestionnaire de la complémentaire santé conventionnelle par tous moyens permettant d'établir la preuve de cette information.

Article 6 | Adhésion. Cotisations. Démission

L'adhésion au régime collectif complémentaire de frais de santé se fait à l'aide d'un bulletin d'adhésion.

Aucun salarié ne peut démissionner du régime collectif à titre individuel et de son propre fait, exception faite des cas définis à l'article 4 du présent accord. Dans ce cas, cette démission se fera à l'échéance annuelle de la date anniversaire du contrat collectif, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à l'employeur, et justifiée par tout document nécessaire.

L'employeur devra en informer par écrit l'organisme assureur dans le mois qui suit la réception du courrier de démission.

La cotisation cessera d'être due le premier jour du mois civil qui suit le retrait du salarié du régime collectif.

Article 7 | Garanties

Les garanties définies dans le tableau des garanties du présent accord sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie obligatoire en vigueur à la signature de l'accord.

Les garanties « frais de santé » s'inscrivent dans le cadre de la réglementation afférente aux contrats responsables et solidaires ainsi qu'à l'obligation de généralisation de la complémentaire santé.

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

Article 8.1 | Absences indemnisées

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

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

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

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

Article 8.2 | Maternité. Paternité. Adoption

Le salarié bénéficie de la couverture complémentaire santé de l'organisme auquel il est affilié. Le salarié acquittera sa quote-part de cotisation auprès de l'employeur mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois, afin que ce dernier puisse s'acquitter de la cotisation.

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

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

De même, la participation employeur est suspendue jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié peut demander le maintien du bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 9 | Portabilité des droits

La cessation du contrat de travail, quels qu'en soient la cause ou le motif, met fin aux garanties et au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif.

Cependant le dispositif de « maintien des droits », appelé aussi « portabilité des droits », permet à un ancien salarié pris en charge par l'assurance chômage en cas de cessation de son contrat de travail de conserver sa couverture santé sous certaines conditions définies ci-après.

Hors retraite, le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie de la portabilité si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le contrat de travail a été rompu ou a cessé pour un motif autre que la faute lourde ;
- la cessation du contrat de travail ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage ;
- le salarié a adhéré à la couverture complémentaire santé collective mise en place dans l'entreprise ;
- l'employeur informe l'organisme assureur de la date de cessation du contrat de travail. Il mentionne dans le certificat de travail remis au salarié son droit, ou non, à la portabilité, le maintien des garanties ainsi que la durée de ces dernières.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, ne peut excéder 12 mois.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de son indemnisation par l'assurance chômage ainsi que toute modification de sa situation entraînant la cessation du maintien des garanties.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

Le maintien des garanties du régime au titre du dispositif de portabilité est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale), selon le principe de la mutualisation. Le niveau de garanties : pendant la période de portabilité, les garanties sont identiques à celles définies dans le contrat des actifs pour la catégorie de population assurée à laquelle le salarié appartenait. En cas de modification du contrat des actifs, les modifications de garanties sont appliquées aux anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité.

Article 10 | *Autres cas de maintien de la couverture frais de santé*

L'organisme assureur adresse une proposition de maintien de la couverture aux anciens salariés visés ci-dessous au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire dans les cas suivants :

a) À l'issue du dispositif de portabilité, à l'ancien salarié concerné une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel.

b) Aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée.

L'organisme assureur doit :

- proposer à la personne concernée, dans un délai de 2 mois à compter de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période pendant laquelle elle a bénéficié du maintien temporaire de ces garanties, une couverture identique à celle des actifs ;
- fournir une notice d'information individuelle précisant les modalités de souscription, ainsi que le tarif proposé dans le respect de la réglementation. La demande doit être faite par le salarié auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent l'expiration de la période durant laquelle il bénéficiait à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Article 11 | *Cotisation et répartition*

La cotisation est fixée à :

- 1,31 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 0,71 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace-Moselle.

Dans cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif. Ces prestations prennent notamment la forme de financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur. Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que les organismes assureurs, recommandés ou non, devaient mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies dans le tableau des garanties.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé.

Article 12 | Choix de l'organisme assureur

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de branche recommande AG2R Prévoyance pour assurer et gérer le régime santé complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche.

La recommandation s'appliquera pour une durée de 3 ans à partir du 1^{er} janvier 2016, excepté dans le cas où l'organisme recommandé ne remplirait plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cahier des charges relatif à la mise en concurrence.

Préalablement, l'organisme défaillant sera mis en demeure par la commission paritaire de corriger ses manquements, les corrections devront intervenir dans un délai de 6 mois. À défaut, la commission paritaire pourra mettre fin à sa recommandation.

Article 13 | Mise en œuvre de l'accord

Les employeurs dont les salariés relèvent de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, excepté ceux qui auraient déjà mis en place un système de garanties collectives en matière de remboursements de frais de santé au moins équivalent à ceux prévu dans le présent accord, doivent faire bénéficier leurs salariés des garanties collectives définies par le présent accord à la date de parution de l'arrêté d'extension, et au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Il appartiendra aux employeurs ayant déjà mis en place avant la date d'effet du présent accord une garantie collective de s'assurer que le régime existant dans l'entreprise est au moins équivalent en termes de garanties à celui mis en place par le présent accord.

Chaque salarié est libre de contracter à ses frais des garanties additionnelles venant compléter le niveau de prestations du présent accord et la prise en charge de son conjoint et/ou de ses ayants droit.

Article 14 | Commission paritaire spéciale de suivi

Les parties signataires décident de mettre en œuvre une commission paritaire de suivi de l'accord dont la partie patronale assure le secrétariat.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner l'effectivité de l'accord et les résultats du régime, ainsi que toutes statistiques et/ou éléments concernant ce régime. Elle se réunit sur convocation du secrétariat dans les 2 mois qui suivent l'envoi par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) des comptes de résultat de l'année écoulée.

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

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

Article 15 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord n'entraîne pas la remise en cause de l'accord.

Article 16 | Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation signataire. Le courrier mentionne les modifications souhaitées et s'accompagne d'un projet de texte modificatif. Lorsque l'organisme recommandé ne remplit plus les conditions du cahier des charges annexé au présent accord, dans les 2 mois suivant ce constat, la partie patronale convoquera l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, pour une première réunion de négociation.

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du code du travail, l'avenant portant révision de cet accord.

Dans le cas où l'avenant portant révision est approuvé par l'ensemble des parties signataires de l'accord et par celles y ayant adhéré ultérieurement, les nouvelles dispositions se substituent immédiatement à celles qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

Article 17 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée adressée à la DDTEFP de Paris, avec avis de réception, en respectant un préavis de 6 mois.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation partielle. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation partielle est de 6 mois.

Elle est déposée par la partie qui en est signataire au service dépositaire de l'accord qu'elle concerne. Un récépissé est délivré au déposant.

Dans les 2 mois qui suivent la fin du préavis, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires, une négociation sera engagée pour définir un nouvel accord.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1^{er} janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis. À défaut de nouvel accord dans le délai imparti, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ce délai et cela pendant 1 an.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1^{er} janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 18 | Date d'effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, impérativement au 1^{er} janvier 2016.

Article 19 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 14 octobre 2015.

(Modifié par avenant n° 5 du 26 novembre 2024.)

Tableau de garanties

Régime de base obligatoire

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

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

Abréviations :

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

DPTM = Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :

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

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

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

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

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

€ = Euro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
➡ Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	270% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	270% BR dans la limite des HLF	
➡ Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100% BR	
Inlay core	270% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	270% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	Crédit de 120 € par année civile	
Orthodontie	180% de la BR reconstituée	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Grille optique « verres de classe B »

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

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

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

Annexe 4 Régime de prévoyance

Article 1^{er} | Champ d'application du régime de prévoyance

La présente annexe s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de soins vétérinaires exerçant sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer (Dom) et les collectivités d'outre-mer (Com), notamment classés dans la nomenclature NAF sous le code APE 7500Z.

Article 2 | Choix des organismes assureurs

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, pour assurer et gérer le régime de prévoyance complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche, la commission paritaire de branche recommande :

- AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale – Membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R – dont le siège social est 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties capital décès, incapacité, invalidité à l'exclusion des garanties rente éducation et rente de conjoint ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, situé 17, rue de Marignan – 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint.

La recommandation s'applique pour une durée de 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Garantie maintien de salaire

Point de départ et durée de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, pris en charge par la sécurité sociale, le salarié perçoit une indemnisation de son employeur dont la durée varie selon l'ancienneté du salarié comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Durée
de 1 an inclus jusqu'à 5 ans	30 jours à 90 % du salaire de référence
de 6 ans inclus jusqu'à 10 ans	40 jours à 90 % du salaire de référence
de 11 ans inclus jusqu'à 15 ans	50 jours à 90 % du salaire de référence
de 16 ans inclus jusqu'à 20 ans	60 jours à 90 % du salaire de référence
de 21 ans inclus jusqu'à 25 ans	70 jours à 90 % du salaire de référence
de 26 ans inclus jusqu'à 30 ans	80 jours à 90 % du salaire de référence
à partir de 31 ans inclus	90 jours à 90 % du salaire de référence

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les périodes ci-dessus précisées seront indemnisées à compter du premier jour d'absence ; en cas d'accident ou de maladie de la vie privée l'indemnisation court à l'issue d'un délai de franchise de 3 jours (ce délai de franchise est applicable à chaque arrêt de travail).

Si plusieurs congés, pour cause de maladie ou d'accident, sont accordés à un salarié au cours d'une période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation au cours de cette période ne pourra pas excéder la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Montant de l'indemnisation :

L'employeur verse au salarié une indemnité dont le montant mensuel représente 90 % du salaire de référence défini à l'article 11 de la présente annexe, sous déduction des indemnités journalières servies par la sécurité sociale. Cette indemnité est versée mensuellement.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 4 | Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur (selon les dispositions en vigueur en la matière dans la branche professionnelle) et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit mensuellement des indemnités journalières complémentaires dont le montant représente 82 % du salaire de référence défini à l'article 11 de la présente annexe, sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale, dans les conditions du contrat d'assurance souscrit.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées par l'employeur tant que le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire assuré par l'employeur et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, et ne bénéficiant donc pas du maintien de salaire assuré par l'employeur, ainsi que pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, l'indemnisation intervient à compter du 4^e jour d'arrêt de travail continu en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'indemnisation débutera également à compter du 4^e jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à un accident de trajet.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (la cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse ne s'appliquera pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale) ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Article 5 | Période de maternité

Pendant la totalité de la durée légale du congé maternité prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail, l'employeur verse aux salariées, sous réserve qu'elles bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale, une indemnité complémentaire définie comme suit.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière) sous déduction des prestations brutes servies par le régime de base de la sécurité sociale, des autres ressources que le salarié perçoit (notamment salaire à temps partiel, allocation Pôle emploi).

Article 6 | Période d'incapacité permanente professionnelle

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, dont le taux est au moins égal à 66 %, ouvre droit au versement d'une rente complémentaire mensuelle servie à terme échu. L'employeur verse cette indemnité au salarié mensuellement tant qu'il fait partie des effectifs.

Montant de la prestation : Son montant annuel est égal à : 80 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute de la sécurité sociale.

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

Durée de versement des prestations : le service des rentes complémentaires est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale. Le versement des rentes complémentaires cesse :

- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- au décès du salarié.

Article 7 | Période d'invalidité

Dès la reconnaissance de l'état d'invalidité du salarié par la sécurité sociale, est prévu le versement d'une rente complémentaire servie à terme échu dont le montant annuel est égal à :

Indemnisation :

- 1^{re} catégorie 48 % du salaire de référence ;
- 2^e catégorie 80 % du salaire de référence ;
- 3^e catégorie 80 % du salaire de référence.

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle et s'entendent sous déduction de la rente brute versée par le régime de base sécurité sociale.

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

Durée de versement des prestations : le versement de la prestation s'effectue tant que dure le versement de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.

Le versement cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- au décès du salarié.

Article 8 | Garantie décès

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause et quelle que soit sa situation de famille, le capital versé à ses bénéficiaires est fixé à 300 % du salaire de référence, limité à la tranche A (TA).

Invalidité absolue et définitive : le salarié reconnu par la sécurité sociale en 3^e catégorie d'invalidité, peut demander à bénéficier par anticipation d'un capital équivalent au capital en cas de décès. Ce versement met fin à la garantie décès du salarié.

Double effet : le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, quel que soit son âge, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à leur charge qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement, au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Article 9 | Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, est versée au profit de chaque enfant tant qu'il répond à la définition d'enfant à charge précisée ci-après, une rente temporaire servie par quotité trimestrielle à terme d'avance, dont le montant annuel représente : 25 % du salaire annuel brut de référence

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 500 euros.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins des deux parents. Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité inclusion), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent régime, à la date du décès du parent salarié.

D'autre part, est prévue la garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, est versé au bénéfice des ayants droits, un capital égal à 25 % du salaire de référence. Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie rente éducation en cas de décès du salarié. La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

Indépendamment de la position fiscale, sont considérés comme enfants à charge, jusqu'à leur 26^e anniversaire, sans condition, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus). Par assimilation, sont considérés à charge et jusqu'à leur 26^e anniversaire, les enfants à naître et nés viables du salarié décédé et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès, et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. La rente est versée par quotité trimestrielle à terme d'avance.

Article 10 | Garantie rente temporaire de conjoint

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, est versée, au profit du conjoint survivant (époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif, concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs), une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 euros. Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du bénéficiaire. Cette rente est payable trimestriellement à terme d'avance. En tout état de cause, elle est supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire. En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence.

Article 11 | Salaire de référence et revalorisation des prestations

Le salaire mensuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civil précédant celui au cours duquel a lieu l'interruption de travail.

En tout état de cause le salaire de référence est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et se divise comme suit :

Tranche 1 : partie du salaire de référence limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

Tranche 2 : partie du salaire de référence comprise entre 1 et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Revalorisation des prestations en cours de versement :

Les indemnités journalières complémentaires pour incapacité, les rentes d'invalidités complémentaires et les rentes d'éducation sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Article 12 | Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail. Portabilité des droits

Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toujours applicable).

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, et dont la suspension est postérieure à la date d'effet du présent régime, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...) ;
- dont la date initiale d'arrêt de travail pour maladie ou accident est postérieure à la date d'effet du présent contrat et qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Le maintien des garanties tel qu'évoqué ci-dessus s'applique également le cas échéant aux ayants droit du salarié.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient durant l'exécution du présent régime et lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur et en arrêt de travail pour maladie ou accident, et indemnisé à ce titre par l'organisme assureur, le maintien des garanties intervient sans contrepartie des cotisations à compter du premier jour d'indemnisation par l'organisme

assureur. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou suspension des prestations de l'organisme assureur.

Lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme assureur, les cotisations patronales et salariales finançant le présent régime restent dues sur la base du salaire réduit.

En outre, et sauf dispositions particulières prévues au niveau de chaque garantie pour les salariés en situation de cumul emploi retraite, le maintien de garantie et l'exonération des cotisations cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- décès du salarié ;
- date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement du contrat de prévoyance souscrit par l'employeur.

Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, du respect des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 13 de la présente annexe.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 13 | Taux de cotisation

(Modifié par l'avenant n° 87 du 7 mars 2024 relatif à la prévoyance.)

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

	Employeur		Salariés		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,56 %				0,56 %	
Rentes	0,20 %			0,20 %	0,20 %	0,20 %
Mensualisation	0,74 %	1,79 %			0,74 %	1,79 %
Incapacité			0,28 %	0,49 %	0,28 %	0,49 %
Invalidité			0,19 %	0,86 %	0,19 %	0,86 %
Total	1,50 %	1,79 %	0,47 %	1,55 %	1,97 %	3,34 %

2 % de cette cotisation, en dehors de la cotisation à la garantie mensualisation, sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif. Ces prestations prennent notamment la forme de financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur. Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les organismes assureurs, recommandés ou non, doivent mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité.

Article 14 | Commission paritaire technique

Les signataires du présent accord donnent mandat à leurs représentants au sein d'une commission paritaire technique pour assurer le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance.

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des signataires de la convention collective.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent accord ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- d'informer une fois par an et par écrit, les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle soumet à la commission paritaire les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes assureurs désignés.

À cet effet, ces organismes lui communiquent, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 31 août suivant la clôture de

l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

La commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes assureurs recommandés.

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

Article 15 | *Date d'entrée en vigueur. Durée de l'accord*

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 16 | *Extension du présent avenant . Publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 17 | *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 3,7 % des salariés (selon les données des DADS 2020), et du propos de cet accord qui instaure un régime de prévoyance pour tous les salariés du régime, ce qui implique la mutualisation la plus grande, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.