



CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE
DE CONVENTION COLLECTIVE
TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

Personnel des parcs et jardins zoologiques privés

Si vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu de l'intégralité de la "convention collective IDCC 7017", celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

Comment utiliser avec le plus d'efficacité possible cette convention collective au format .PDF ?

Au-delà d'une simple **impression des pages de cette convention collective à relier dont vous devez légalement disposer au sein de votre entreprise**, vous pouvez aussi travailler directement à partir du format électronique .PDF de ce document.

Pour mémoire, **ce document est lisible avec la visionneuse d'Acrobat Reader®** que vous pouvez télécharger (ou mettre à jour) gratuitement sur le site de cet éditeur :

<http://get.adobe.com/fr/reader/>

Plusieurs options sont alors proposées par LégiSocial®, facilitant la lecture et la navigation au sein de cette convention collective grâce à :

- **Une table des matières numérotée avec des titres et sous-titres cliquables**, vous permettant de vous rendre directement à l'article souhaité.
- **Des titres d'articles également cliquables au sein de la convention**, vous permettant de revenir directement à la table des matières du document.
- **Des signets de votre lecteur .PDF**, vous assurant un chapitrage très utile à toute recherche spécifique. Ci-dessous et à titre d'exemple, un aperçu de la convention collective métallurgie avec la mise en avant des signets de cette dernière.

Bonne lecture.

L'équipe de LégiSocial

www.legisocial.fr

Table des matières

Convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 24 janvier 2012 (Avenant du 24 janvier 2012 étendu par arrêté du 29 novembre 2012 JORF 11 décembre 2012)	5
Texte de base	5
Convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 24 janvier 2012 Avenant du 24 janvier 2012 étendu par arrêté du 29 novembre 2012 JORF 11 décembre 2012	5
Article 1er - Chapitre Ier Champ d'application	5
Article 2 - Chapitre II Avantages acquis	5
Chapitre III Durée. – Adhésion. – Révision. – Dénonciation	5
Chapitre IV Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation	6
Chapitre V Droit syndical	6
Chapitre VI Représentants du personnel	6
Chapitre VII Apprentissage	7
Chapitre VIII Contrat de travail	7
Chapitre IX Maladie ou accident et contrat de travail	8
Chapitre X Suspension ou rupture du contrat de travail	8
Chapitre XI Polyactivité, définition et classification des emplois	10
Chapitre XII Salaires et accessoires de salaires, paiement des salaires	12
Chapitre XIII Durée du travail	12
Chapitre XIV Congés	15
Chapitre XV Hygiène, sécurité et conditions de travail	16
Chapitre XVI Formation professionnelle continue	16
Textes Attachés	20
Annexe I Convention collective nationale du 18 avril 1996	20
Accord du 23 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public	21
Article 1 - Préambule - Champ d'application	21
Article 2 - Réduction du temps de travail : objectif et calendrier	21
Article 3 - Catégories professionnelles concernées	21
Article 4 - Modalités	22
Article 5 - Annualisation du temps de travail	22
Article 6 - Mise en oeuvre	22
Article 7 - Création d'un compte épargne-temps CET	23
Article 8 - Salariés à temps partiel	23
Article 9 - Embauches compensatrices ou emplois préservés	23
Article 10 - Incidences sur les salaires réels	23
Article 11 - Suivi de l'accord	23
Article 12 - Actualisation de dispositions de la convention collective	23
Article 13 - Durée de l'accord, caducité et dénonciation	23
Accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	25
Article - Préambule	25
Article 1er - Champ d'application	25
Article 2 - Gestion du régime de prévoyance	25
Article 3 - Salariés bénéficiaires	25
Article 4 - Garanties	25
Article 5 - Garantie décès	25
Article 6 - Garantie incapacité temporaire	26
Article 7 - Garantie incapacité permanente	27
Article 8 - Assurance des charges sociales patronales	27
Article 9 - Dispositions communes	27
Article 10 - Antériorité et adhésion	27
Article 11 - Cotisations	28
Article 12 - Clause de réexamen	28
Article 13 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime	28
Article 14 - Dénonciation	28
Article 15 - Formalités administratives	28
Article 16 - Entrée en vigueur	28
Avenant n 15 du 10 janvier 2012	29
Accord du 10 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité	30
Article - Préambule	30
Chapitre Ier : Dispositions générales	30
Chapitre II : Pénibilité	30
Article - Chapitre III : Modalités de suivi de l'accord	31
Accord du 28 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	32
Article - Préambule	34
Accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé	35
Article - Préambule	38
Article - Annexe I	38
Accord du 17 septembre 2014 relatif aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors. – Contrat de génération	39
Article - Préambule	41
Article - Annexes	42
Avenant n 21 du 3 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel	43
Avenant n 1 du 9 février 2016 relatif à un régime conventionnel frais de santé	44
Article - Préambule	44
Accord du 2 mars 2016 relatif à la constitution d'une CPNE-FP des parcs zoologiques ouverts au public	45
Article - Préambule	46
Avenant n 23 du 2 mars 2016 relatif à la révision des articles 44 et 54	47
Avenant n 1 du 20 mai 2016 à l'accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	48
Article - Préambule	48
Article - Annexe	48
Avenant n 24 du 20 mai 2016 relatif à la classification des emplois	50
Accord du 19 juillet 2017 relatif à la convention de forfait annuel en jours pour les cadres	51
Avenant n 2 du 24 janvier 2018 à l'accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé	53
Avenant n 29 du 3 octobre 2018	55
Textes Salaires	56
Avenant n 9 du 20 décembre 2006 relatif aux salaires	57
Avenant n 10 du 29 janvier 2008 relatif aux salaires	58
Avenant n 11 du 10 mars 2009	59
Avenant n 12 du 3 septembre 2009	60

Avenant n 13 du 10 mars 2011 relatif aux salaires au 1er mars 2011 et au 1er novembre 2011	61
Avenant n 16 du 22 février 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012	63
Avenant n 17 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires	64
Avenant n 18 du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er septembre 2012	65
Avenant n 19 du 25 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014	66
Avenant n 22 du 25 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2015	67
Avenant n 25 du 20 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2016	68
Avenant n 26 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017	69
Avenant n 28 du 22 février 2018	70
Avenant n 30 du 14 février 2019	71
Textes Extensions	72
Arrêté du 23 août 1996	72
ARRETE du 7 juillet 1997	73
ARRETE du 24 mars 1998	74
ARRETE du 21 juillet 1998	75
ARRETE du 30 décembre 1999	76
ARRETE du 28 décembre 2000	77
ARRETE du 10 mars 2003	78
ARRETE du 18 avril 2004	79
ARRETE du 30 mai 2006	80
ARRETE du 29 juin 2007	81

Convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 24 janvier 2012 (Avenant du 24 janvier 2012 étendu par arrêté du 29 novembre 2012 JORF 11 décembre 2012)

Texte de base

Convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 24 janvier 2012 Avenant du 24 janvier 2012 étendu par arrêté du 29 novembre 2012 JORF 11 décembre 2012

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association française des parcs zoologiques (AFPZ),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFTD ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

Le SCNEA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Cet avenant anule et remplace les dispositions antérieures.

Préambule

Sont considérées comme parcs zoologiques privés ouverts au public les entreprises dont l'activité principale est l'élevage de la faune sauvage et sa conservation. Elles sont également chargées de :

? la recherche scientifique, en particulier notamment à des programmes nationaux ou internationaux d'élevages dans la mesure où ceux-ci contribuent à une meilleure connaissance de la faune sauvage, son élevage ou sa protection ;

? la pédagogie et l'éducation du public sur la faune sauvage, ses intérêts et sa protection.

Les salariés des entreprises en tant que membres d'application de la présente convention relèvent, en fonction des règles applicables à la nature de leur activité, soit du code du travail, soit du code rural et de la pêche maritime.

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

Article 1er - Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Article 2 - Chapitre II Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Chapitre III Durée. – Adhésion. – Révision. – Dénonciation

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Article 4 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Article 5 - Révision

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Elles donnent lieu à une médiation régionale de conciliation, de la consommation, du travail et de l'emploi, sevrice conventionnel et accordés collectifs (DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10) ou par dépôt électronique (dd-75.accord-entreprise@travail.gouv.fr) et aux organisations représentatives au plan national en vue de la réunion, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 3 mois suivant la première demande au service précité, de la commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2221-2 du code du travail.

Elles entraînent un projet de rédaction sur le ou les articles au(x)quels elles s'appliquent.

Article 6 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

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

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

Chapitre IV Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article 7 - Compétence de la commission paritaire nationale
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

Article 8 - Composition de la commission paritaire nationale
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

La commission paritaire nationale est composée d'un représentant par entreprise salarié de salariés, salarié ou adhérent de la présente convention. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs, salariés ou adhérentes, est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 9 - Fonctionnement de la commission paritaire nationale
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

Le service de la DRIECTE de l'Île-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10, est invité à participer aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

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

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

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

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

Le président convoque aux débats les participants de la commission dans un délai maximum de 8 jours. Ces convocations forment l'objet d'un procès-verbal qui sera annexé à la présente convention.

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

Article 10 - Résolution des conflits collectifs de travail
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

Chapitre V Droit syndical

Article 11 - Liberté syndicale et d'opinion
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu de la loi du 11 mai 1958 (art. L. 2141-1) sont reconnus. Il est interdit à tout employeur de priver en considération l'appartenance à une organisation syndicale, pluri- ou confessionnelle, ou l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne le recrutement, l'embauchage, la titularisation ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

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

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

Article 12 - Sections syndicales

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Dans toutes les entreprises, chaque salarié a le droit de constituer ou d'appartenir à une section syndicale qui assure la défense des intérêts professionnels et moraux de ses membres.

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

Article 13 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Dans les entreprises où sont employés au moins 50 salariés, chaque salarié a le droit de constituer ou d'appartenir à une section syndicale qui assure la défense des intérêts professionnels et moraux de ses membres. Tout salarié affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent article.

Les délégués syndicaux ont pour mission de représenter les salariés auprès du chef d'entreprise.

Les délégués syndicaux ont pour mission de représenter les salariés auprès du chef d'entreprise, ne peuvent excéder :

? 15 heures par mois dans les entreprises occupant plus de 50 à 500 salariés ;

? 20 heures par mois dans les entreprises occupant plus de 500 salariés.

Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail.

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

Article 14 - Exercice du droit syndical : autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

? non rémunérées pour assister aux réunions des commissions instituées par les pouvoirs publics, à des congrès ou à des réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur la présentation de la convocation correspondante. Toutefois, ces organisations peuvent être refusées en cas d'urgence grave justifiée par l'employeur ;

? rémunérées dans les conditions et limites fixées aux articles L. 3142-7 à L. 3142-9 du code du travail pour participer aux conseils de gestion ou de gestion économique, sociale ou syndicale prévus par ces articles, dès lors que les salariés concernés peuvent bénéficier d'un délai de prévenance de 15 jours au moins et justifient leur absence ;

? rémunérées comme temps de travail dans la limite d'un représentant par entreprise syndicale de salariés représentative au plan national, pour un maximum de deux réunions annuelles, lorsqu'ils sont membres de la commission mixte constituée en vue de la négociation de la présente convention et de ses avenants ultérieurs, en dehors de la commission de conciliation prévue à l'article 7 ci-dessus ou de toute autre commission créée par la présente convention. Il appartient à l'employeur de s'adresser à sa propre organisation professionnelle pour obtenir le remboursement dans les limites définies ci-dessus.

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

Chapitre VI Représentants du personnel

Article 15 - Délégués du personnel
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Ils disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit de 15 heures par mois s'ils sont salariés et d'un crédit de 10 heures par mois pour les non-salariés exceptionnelles.

Article 16 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Article 17 - CHSCT

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Chapitre VII Apprentissage

Article 18 - Finalités et obligations

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

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

Article 19 - Rémunération des apprentis

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans, le salaire minimum est fixé à :

? 25 % du Smic pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

? 37 % du Smic pour la 2^e année ;

? 53 % du Smic pour la 3^e année.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans, le salaire minimum est fixé à :

? 41 % du Smic pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

? 49 % du Smic pour la 2^e année ;

? 65 % du Smic pour la 3^e année.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus, le salaire minimum est fixé à :

? 53 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

? 61 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 2^e année ;

? 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 3^e année.

Article 20 - Droits des apprentis

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

Article 21 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre VIII Contrat de travail

Article 22 - Embauche

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

Article 23 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

Article 24 - Forme et contenu du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Le contrat de travail spécifie :

1. La durée du contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée).

2. L'intitulé de l'emploi.

3. La fonction.

4. La date d'entrée en fonction.

5. Le coefficient hiérarchique.

6. Le montant du salaire de base.

7. Les éléments de la rémunération.

8. La durée de la période d'essai et son renouvellement s'il y a lieu.

9. La durée du travail.

10. Le lieu de travail.

11. L'existence de la présente convention collective et, le cas échéant, d'accords collectifs d'entreprise.

12. La couverture sociale de l'entreprise.

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

En raison de la nature de l'activité des praticiens vétérinaires, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage conventionnel de ne pas rouvrir un contrat à durée indéterminée. Ainsi, les établissements peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 1242-1 du code du travail, avoir recours à des contrats à durée déterminée pour faire face à des afflux temporaires de consultations ou à l'augmentation d'activité occasionnelle des élevages, auxquelles les praticiens vétérinaires ne peuvent pas répondre.

Il est rappelé que les établissements et assimilés des entreprises de soins et de services vétérinaires privés ont droit à l'application de la convention collective nationale de prévoyance du 2

avril 1952 snot affiliés à la cissae de prévoyance des crdaes d'entreprises agricoles, dnnot le siège est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.
 Article 25 - Période d'essai
 En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

1. Cotanrt de tvarial à durée déterminée

Le cotrant de trvaial à durée déterminée puet coemtopr une période d'essai.

A défaut de dptstiiioosn dn crtaont iddvieinul de triaavl prévoyant une durée moindre, ctete période ne puet excéder une durée calculée à roaisn de 1 juor par semaine, dnns la limite de 2 seenamis lsruoqe la durée inintieeamlt prévue du catmot est au puls égale à 6 mios et de 1 mios dnns les autres cas :

- ? carontt < ou égal à 6 mios : 1 juor par seianme aevc un mmmxiuam de 2 samneies ;
- ? catormt > à 6 mios : 1 mois.

Lorsque le ctnraot ne copotrome pas de temre précis, la période d'essai est calculée par rporpat à la durée malimne du contrat.

2. Ctaomt de tvaairil à durée indéterminée

Pour les cotratns de trvaial à durée indéterminée, la période d'essai est fixée cmome siut :

- ? salariés à coefficient, tel que défini à l'article 42 de la présente convention, renaveit des nuaveix 100 à 175 : 2 mios ;
- ? salariés reealnvit du nvaieu anegit de maîtrise : 3 mios ;
- ? salariés rvaneet du neaviu cadre : 4 mois.

La période d'essai puet être renouvelée une fois. Dnns tuos les cas, la durée de la période d'essai diot fgjuerr dnns le cotant de travail.

3. Rurutpe pnnadet la période d'essai

Au crous de ctete période d'essai, la ruptue du crntoat de tarival puet iieetnvnrr à l'initiative de l'une ou l'autre partie, suos réserve d'observer, suaf fuate grave, un délai de prévenance de :

Présence du salarié DANS L'ENTREPRISE	Délai de prévenance minimal	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Ces délais de prévenance s'appliquent aux rtepuurs de période d'essai de CDI mias également de CDD dnnot la durée de la période d'essai est au mnios égale à 7 jours.

Article 26 - Travailleurs handicapés
 En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Toute epesirtne opaccunt au minos 20 salariés est tenue d'employer dnns la pirtoroapon de 6 % de l'effectif ttaol de ses salariés, à teptsn plien ou à temps partiel, des trelarluavis handicapés, mutilés de gruee et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdooe du travail.

En aoptiipacln de l'article L. 5212-4 du cdooe du travail, tuote erirtnese ocaunpnt au mions 20 salariés au mmoemt de sa création ou en raoin de son etceiff dispose, puor se mettre en conformité aevc l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne puet excéder 3 ans.

L'employeur fnriout à l'autorité atimadivisrtne une déclaration annellue rvatele aux epoïlms occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rporpt à l'ensemble des emolpjs existants. Il jstfuie également qu'il s'est éventuellement acquitté de l'obligation d'emploi solen les modalités prévues aux aciletrs L. 5212-6 à L. 5212-11 du cdooe du travail. A défaut de tuote déclaration, l'employeur est considéré cmome ne siasfitansat pas à l'obligation d'emploi.

Les ertieprens oncpucut moins de 20 salariés donvnt s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dnns la vie professionnelle, dnns la msure où la définition du potse de taiavr l permet.

Les tulvaerlrias handicapés snot employés et rémunérés conformément aux acerlits L. 5213-6, L. 1133-3 et L. 1133-4 du cdooe du travail.

Les epoemlurs peennnt tetos dsspiootniis aifn que les treluravas handicapés psuesnt bénéficier, le cas échéant, du complément de rémunération versé par l'Etat.

Chapitre IX Maladie ou accident et contrat de travail

Article 27 - Prévoyance
 En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Le détail de l'accord noniatial de prévoyance furige dnns l'annexe II de la présente convention.

Article 28 - Incidence de la maladie ou d'un accident sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

1. Les aseebcs résultant de la milaade ou d'un accident, justifiées, suaf cas de froce majeure, dnns les 48 hurees par craieftcit médical, ne cenousitnt pas une csuae de ruptue du cotanrt de travail. Sans préjudice de l'application des dpsiitioos des aelircs L. 1226-7 et sunvtias du cdooe du tarival ccononraet les salariés dnnot le carton est speusdu en rsoain d'un accodit du taarivl arute qu'un adnciet de taerjt ou d'une mialade professionnelle, il ne puet être procédé à la résiliation du crnatot de tarival du salarié anesbt qu'après que se siot écoulée la durée d'indemnisatn prévue à l'article 27 et que si l'employeur est dnns la nécessité de porvovir au reaclmmpneet du salarié absent.

Cette pottrocein n'est pas oopslapbe à l'employeur en cas d'absences puor mdaeaills fréquentes et répétées si l'employeur jisuipte qu'elle atuibot à une désorganisation du svicere créant de réelles difficultés puor auessrr le melaenpecmt tprmeiaoe de l'intéressé.

Dans le cas d'une résiliation du comatt de travail, le salarié asniil remplacé perçoit l'indemnité de leincinmecet prévue à l'article 33.

2. En cas d'napitude du salarié au ptose de tavaril à son retour, l'employeur doit, conformément aux dtsioiipsons des acerlits L. 1226-2 à L. 1226-4 du cdooe du travail, lui porsoper un artue epolmi approprié à ses capacités ou un ptsoe aménagé à ses capacités en pnarent en considération les reqmuers formulées par la médecine du travail, aanvt d'envisager la résiliation du conatrt de travail. Ce psote aménagé diot être cherché au sien de l'entreprise ou du groupe.

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

Article 29 - Prévoyance
 En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Article supprimé.

Chapitre X Suspension ou rupture du contrat de travail

Article 30 - Maternité ou adoption
 En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

La ssnpioesun ou la ruutpde du ctranot de travail, en cas de maternité ou d'adoption, ne pnvueet iitrvneer que dnns les cidnotnios prévues par les artelics L. 1225-1 à L. 1225-34 du cdooe du travail.

Article 31 - Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Sauf accord ertne les parties, le cnatrt de taairil à durée déterminée ne puet être ropmu aanvt l'échéance du temre qu'en cas de fatue grave ou de foce mruejae snivu at les aciletrs L. 1243-1 à L. 1243-5 du cdooe du travail.

Par dérogation à l'article L. 1243-1 du cdooe du travail, le ctnrat de tvarial à durée déterminée puet être rompu aanvt l'échéance du treme à l'initiative du salarié lqourse celui-ci jstfuie de la csincoloun d'un crntaot à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est aorls tneu de rstpceer un préavis dnnot la durée est calculée à raoin de 1 juor par senmaie ctmpeoe tneu :

- ? de la durée tltaoe du contrat, runevrnleelot inclus, lqourse celui-ci cpmortoe un tmree précis ;
 - ? de la durée effectuée losrque le cnatrt ne cortmpoe pas un tmree précis.
- Le préavis ne puet excéder 2 semaines.

La rupture abusive peut entraîner des dommages et intérêts au profit de la partie lésée.
Une indemnité de fin de carrière d'un montant égal à 10 % du salaire brut total perçu pendant la durée du contrat est due, sauf pour les cas suivants :

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

Article 32 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée. – Préavis
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

1. Démission

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

Un délai de préavis doit être respecté.

Il est de :

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

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

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

2. Licenciement

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

a) La consultation d'un représentant préalable

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

? l'objet de l'entretien préalable ;

? la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable qui ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la consultation ;

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

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

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

b) l'application d'un préavis

Le préavis est ainsi fixé :

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

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

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

Ces 2 demi-journées sont seules à être groupées après accord entre les parties.

3. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est conclue entre l'employeur et le salarié en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

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

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

? soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir de la titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise ;

? soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Dans ce cas, l'employeur doit préciser au salarié l'adresse de la section d'inspection du travail compétente et celle de la mairie du lieu de travail où les listes de candidatures sont tenues à sa disposition.

Au minimum 1 jour franc avant, le salarié doit informer l'employeur, par écrit contre récépissé, de son intention d'être assisté au cours de ces entretiens.

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

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

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

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

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

c) Délai de rétractation

Les parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation. Ce délai court à compter de la signature de la convention. Si le terme du délai de rétractation se situe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant.

Ce droit s'exercera sous la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception envoyée à l'autre partie. Dans ce cas, la rétractation est totale. La convention signée entre les parties est anéantie, son homologation ne peut être demandée.

d) Homologation de la convention signée

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

Les veios de recours judiciaires se font dans le délai des prud'hommes.

Article 33 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

Article 34 - Attestation de cessation d'activité

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Article 35 - Service national, réserve opérationnelle et sécurité civile

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Article 36 - Indemnité de départ en retraite
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

- ? après 10 ans : 1/2 mois de salaire brut ;
 - ? après 15 ans : 1 mois de salaire brut ;
 - ? après 20 ans : 1 mois et demi de salaire brut ;
 - ? après 30 ans : 2 mois de salaire brut ;
 - ? après 35 ans : 2 mois et demi de salaire brut ;
 - ? après 40 ans : 3 mois de salaire brut.
- Le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32.

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

L'employeur peut mettre d'office un salarié à la retraite s'il est âgé d'au moins 70 ans.

Cette décision devra être notifiée au salarié par écrit.

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

L'employeur peut proposer la mise à la retraite à un salarié âgé de 65 ans ou solen l'âge légal en veuguir en l'interrogeant par écrit, 6 mois avant la date d'effet de sa mise à la retraite, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour manifester son intention de quitter volontairement son activité.

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

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

Il est rappelé que si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein, il s'agit d'une mesure de licenciement pour motif réel et sérieux et être appliquées les dispositions de l'article 32 de la présente convention.

Article 37 - Avantages en nature

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Article 38 - Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

- ? nom, prénom du salarié ;
 - ? nom de l'employeur ;
 - ? date et lieu de délivrance ;
 - ? nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes au cours desquelles ces emplois ont été tenus ;
 - ? les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise ;
 - ? le nombre de heures affectées au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisées, et la somme correspondante à ce solde ;
 - ? l'organisme certificateur agréé compétent pour fournir les éléments de formation prévus dans le cadre de la portabilité du DIF.
- Le reçu pour solde de tout compte doit répondre aux exigences de l'article L. 1234-20 du code du travail.

Article 39 - Sanctions disciplinaires

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise.

La sanction disciplinaire peut être nommée :

- ? une lettre d'observation ;
- ? un avertissement ;
- ? un blâme ;
- ? une rétrogradation ;
- ? une mutation disciplinaire ;
- ? une mise à pied (sans salaire) ;
- ? un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;
- ? un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ;
- ? un licenciement pour faute (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).

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

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

Les sanctions disciplinaires ne sont pas considérées comme des sanctions disciplinaires.

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

Sont interdites :

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

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

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

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

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

Si la sanction envisagée est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif réel et sérieux qui doit être respectée.

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

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

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

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

Chapitre XI Polyactivité, définition et classification des emplois

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

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Les métiers coexistent avec l'activité et la structure des parcours professionnels privés ouverts au public incombent le plus souvent la mise en œuvre d'une polyvalence permanente. Cette polyvalence est liée à la variété des rythmes d'activités propres aux parcours professionnels privés ouverts au public. Elle a un double aspect :

? une saison ou plusieurs saisons de « travaux » dans la mesure où elle induit une variation d'activité en fonction de l'affluence des visiteurs en certaines périodes de l'année ;
? une ou plusieurs saisons de « zébrures » dans la mesure où elles impliquent un travail rythmé par le cycle naturel des élevages.
Dans ce contexte bien particulier, la polyvalence, lorsqu'elle est possible, a une finalité de permettre les contrats dits « saisonniers » en permettant au salarié saisonnier d'effectuer, dans d'autres secteurs d'activité de l'entreprise, des tâches différentes de celles saisonnières l'objet principal de son contrat saisonnier, dans la mesure où ces tâches relèvent d'un même niveau de qualification.
A titre d'exemple, des salariés affectés au secteur zoologique peuvent être recrutés à exercer des activités dans d'autres secteurs, tels qu'entretien, jardin, contrôle... correspondant à des emplois de même qualification.
Dans cette hypothèse (le cas échéant du salarié pendant le contrat de polyvalence par nature), il n'y a pas lieu de modifier le principe de rémunération par niveau.
Les salariés saisonniers peuvent cependant que les salariés en CDI concernés par les emplois mentionnés à l'ouverture de la polyvalence saisonnière et permanente, appelée aussi polyvalence, doivent être engagés en fonction d'une activité dominante.
Dans l'hypothèse où les différents emplois effectués dans le cadre de la polyvalence comme ci-dessus définie, lui permettent d'obtenir un CDI et ne correspondent pas à un même niveau de qualification, il est admis que ces emplois puissent être rémunérés conformément à la qualification de chaque emploi occupé en fonction du temps travaillé dans chacune de ces activités.
Lorsque la polyvalence relève de 2 niveaux de qualification différents exercés de manière simultanée et permanente, le salarié est rémunéré au niveau correspondant à la qualification la plus élevée.
Article 41 - Méthodologie pour la mise en place de la classification
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aspects pénibilité du salarié concerné ni à sa rémunération acquise. En particulier, la formation et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé.
Il en est ainsi plus particulièrement pour les postes liés à l'entretien des animaux ou pour lesquels le personnel est appelé à se trouver en contact avec les animaux. Une durée minimale d'expérience professionnelle avec les espèces animales concernées est alors déterminante, comme le prévoit l'arrêté ministériel du 4 octobre 2004 pour la délivrance du certificat de capacité pour l'entretien d'animaux d'espèces non domestiques.
Article 42 - Définition et classification des emplois
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

I. ? Prévisions hors encadrement
A. ? Définition et classification des emplois

a) Profession zoologique

Coefficient 100, aide-soigneur animalier, 1er échelon :

? sans connaissances spéciales ;
? chargé de l'exécution de fonctions précises et de tâches reproductives, après simple démonstration et ne nécessitant pas de spécialisation particulière.
Coefficient 120, soigneur animalier, 2e échelon :

? ayant au moins 12 mois d'exercice de la profession dans l'entreprise ;
? ayant acquis dans le secteur auquel il est affecté à titre principal une connaissance des tâches élémentaires relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la sécurité des installations, à la sécurité du public ;
? capable d'assurer seul ces travaux sous surveillance intermédiaire ;
? capable de fournir les éléments nécessaires pour la rédaction d'un rapport de fin de journée.
Coefficient 140, soigneur animalier confirmé, 3e échelon :

? ayant acquis dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal une connaissance générale des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la sécurité des installations, à la sécurité du public ;
? capable de les assurer seul sans surveillance mais sous contrôle préalable ;
? amené, à la demande de l'entreprise, à faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité et à rédiger un rapport de fin de journée.
Coefficient 160, soigneur animalier qualifié, 4e échelon :

? ayant acquis dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal une connaissance des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la sécurité des installations, à la sécurité du public ;
? apte à les assurer avec efficacité sans surveillance mais sous contrôle préalable ;
? capable de faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité ;
? apte à rédiger, à la demande de l'entreprise, un rapport détaillé de fin de journée ;
? amené à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité.
Coefficient 175, soigneur animalier huppé qualifié, 5e échelon :

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

b) Profession technique, entretien, jardin et gardiennage

Coefficient 100 : ouvrier 1er échelon

Sans connaissances spéciales liées au poste.

Chargé de l'exécution de fonctions précises et de tâches simples après démonstration ? ; ces tâches ne nécessitant pas de spécialisation particulière.

Coefficient 110 : ouvrier 1er échelon expérimenté

Apté à exécuter sans démonstration des tâches simples professionnelles sous surveillance immédiate du responsable hiérarchique.

Coefficient 120, ouvrier 2e échelon :

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

Coefficient 140, ouvrier confirmé, 3e échelon :

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

Coefficient 160, ouvrier qualifié, 4e échelon :

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

Coefficient 175, ouvrier huppé qualifié, 5e échelon :

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

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

Coefficient 100 : employé administratif ou des services annexes 1er échelon

Sans qualification spéciale.

Chargé de l'exécution de fonctions précises et de tâches simples après démonstration ? ; ces tâches ne nécessitant pas de spécialisation particulière.

Coefficient 110 : employé administratif ou des services annexes 1er échelon expérimenté

Apté à exécuter sans démonstration des tâches simples professionnelles sous surveillance immédiate du responsable hiérarchique.

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

? aanyt une ccosaniannse des tâches élémentaires de la ftonicon ;
? cbpaale de les arsseur suel suos svrainucllee intermittente.
Coefficient 140, employé aitmtdisnaif ou des sceviers aennexs confirmé, 3e échelon :

? aynat une cnonsoainasce générale des tâches de la ftooinn ;
? clapbae de les asusrer suel snas surveillance, mias suos contrôle a posteriori.
Coefficient 160, employé astdimiiratrnf ou des svceivs annexs qualifié, 4e échelon :

? ayant une exellnctee connnscaainse des tâches de la fotiocnn ;
? calbpae de les ausserr aevc efficacité snas sunavcilere mias suos contrôle a pesoritori ;
? apte, dnas le crade de son activité, à eeeufcfr les tâches élémentaires de giteosn telles que l'inventaire de stocks, le psasage d'écritures comptables, tehcniques ou commerciales.
Coefficient 175, employé amaitrisdntrnf ou des svreivs annexs, hneauemtt qualifié, 5e échelon :

? rmpou aux différentes tâches de la fointoon ;
? dnot l'expérience pmeert oeonsemaninlclcet d'organiser et de disbuter le tavrail d'un ou de pueiurlls aeturs employés ;
? apte, dnas le crdae de son activité, à rédiger, suos le contrôle d'un supérieur, devris ceurorris ou rtarpops adaptés aux interlocuteurs.

B. ? Presoogsim dnas les échelons

Le psasage d'un échelon à un échelon supérieur puorra être débattu lros de l'entretien anenu obligatoiro. Clea suosoppe que les apttuieds ruiseeqs puor la tuene de l'emploi considéré soeint réunies. Il est conditionné par la tneue d'un enetretin pefonsnsiorel préalable destiné à vérifier ce point.
Les enrntnees pifeesonoirns peveunt être tunes à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur et snot finalisés par un écrit signé des deux parties.
L'employeur puet poser comme cdionotin à son atteapocpn du pgssaae à un échelon supérieur, en fcoitnoin des psotes disponibles, le sivui par le salarié d'une famootrin adaptée à l'emploi en cause.
Les salariés occupés à tmeps plein ou à tmeps partiel, réunissant les aptduteis requises, se voenit pspeoror poiemitrmaier les elipoms vnatacs d'un échelon supérieur esnxtiat avant tuote eaubmche extérieure.

II. ? Définition et cnfcoieifet des eimlops du personol d'encadrement

a) Cfnicoieifet 225, agnet de maîtrise
Salarié exerçant une activité dnas la ou les filières considérées (zoologique, technique, erietnten et jardins, sereivcs aexnnes : hôtel, restauration, bar, boutique, scribe administratif...) appelé à contrôler le traaivl des salariés des échelons 1 à 5 placés suos son autorité.
Ce tviaarl s'effectue seoln les deecivrts qui lui snot fenouris par sa hiérarchie.

b) Cadres
Coefficient 250, goupre IV : crdae dnot la fotnioonn est de diiergr les tavrux d'un prac zoogooqolie ou d'un sirvce sloen les dvercites générales établies périodiquement par l'employeur ou un carde du goupre I, du gpoure II ou du gpoure III, et de pnrrde prat à l'exécution des travaux.
Sont assimilées au mminiuon aux cardes du gpoure les poeensnrs qui, par luer fotormian ou lreus fonocits dnas l'entreprise, snot chargées d'effectuer des truvaax précis sur le paln technique, stiquiecfine ou commercial, snas foionctn de cmemmdnneaot hiérarchie.

Coefficient 300, guproe III : crdae dnot la foitcon est de diriegr les trvaux d'un prac ziqooqolie ou d'un sreivce aevc expérience, ittviniiae et compétence sloen les dvictreies générales établies périodiquement par l'employeur ou un cdare du gpuroe I ou du gpoure II, et de pnndre prat à l'exécution des travaux.

Coefficient 350, gpruoel II : crdae dnot la foitcon est de degnrir les trvaux d'un prac zlgooqolie ou d'un sevrcie aevc expérience, iviatiinte et compétence selon les dcveetriis générales établies périodiquement par l'employeur ou un cdare du goupre I, et de pdnerre prat à l'exécution des travaux.

Coefficient 400, gorpue I : crdae dnot la fioctn est d'administrer l'exploitation selon les drceivtes générales préalablement établies et Insaaine une lrae plcae à l'initiative personnelle.

Selon la tialle de l'entreprise, un cadre, quel que siot le gproue auequ il appartient, puet pirapciter au rentreemcut du peernonsl dnot il est responsable. Il puet teinr ou faire teinr la gteosn clmtpboae du ou des sreivcs intérieurs placés suos sa responsabilité.

En tuot état de cause, l'embauche définitive du peomensl relève de la responsabilité de l'employeur ou d'un crdae du gproue I.

Les cerads des différents geopurs dvoniet avoir des caaeonnnsiscs théoriques et peuatqirs andrprioeofs dnas le dimoane zoologique, scientifique, technique, soaicl ou ciormemal des ftoioinns qu'ils occupent. Il puet être exigé l'obtention du cftacriet de capacité prévu par les atclires R. 214-25 à R. 214-28 du cdoe rural et de la pêche mtmiaire puor le ou les cerads ayant la responsabilité du sivui ziqoolooe des troupeaux, et ce, quel que siot le gproue aeuuql il apateipnrnt ou ils appartiennent.

Chapitre XII Salaires et accessoires de salaires, paiement des salaires

Article 43 - Salaires et accessoires de salaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les seralias mmuiuanx snot fixés à l'annexe I de la présente convention.

En aucun cas, le slraiae payé ne puet être inférieur à cueil résultant de l'application des teexts rleftias au srailae mnuimim de cosncasrie ou à culeil prévu par la présente cnevtionon puor cqhaue cfnfcoieot d'emploi.

En cas de pmrtoioon d'un salarié, le nvaieu de cofnfieict ne puet être inférieur à cueil aquics précédemment, nnaoemtmnt en raioisn de l'anciennté.

En ftoconin des particularités liées au mythe de l'activité saisonnière ou de la spécificité de cirneats élevages, des piremns peenuvt être négociées dnas les esesitprns concernées et friae l'objet d'accords propers à cnhacue d'entre elles.

En raison de la ntraue de luer activité, du nvaieu de luer responsabilité et de la mraige de liberté dnot ils dssinopet dnas l'organisation de luer travail, les careds pneuevt être rémunérés par un salaire ffoiaiatre cnovraut les dépassements éventuels de la durée du travail. Le cnatort ividiuinel de tiraavl diot faire référence aux éléments de cette rémunération forfaitaire.

Article 44 - Bonification

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Les salariés jtsnfuaiait d'au mions 5 années de présence contnuie dnas un nvaieu de quicoiaatlfn donné au sien de l'entreprise reçoivent une rémunération au mnois égale au sailare burtmamniil cnoevennttoil de luer échelon majoré de :

- 0,8 % après 5 ans de présence cinontue ;
- 1,05 % après 7 ans de présence cotinnue ;
- 1,55 % après 10 ans de présence cnntoiue ;
- 2,3 % après 15 ans de présence continue.

L'anciennté d'un salarié cerpsonod au tepsms écoulé deiups sa dtae d'accession au oncieiefot de l'emploi, déduction ftiae de la durée des congés snas solde.

Le paagsse à un cfeineicifot supérieur ne puet en acuu cas entraîner une bissae de rémunération.

Article 45 - Périodicité de la paie

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

La paie est effectuée suanvit la périodicité adoptée d'un cmomun acrcod etrne l'employeur et le salarié puor le règlement des sleraias et, en tuot état de cause, au moins une fios par mios et, au puls tard, le 5e juor oalvubre qui siut le mios civil de référence.

Article 46 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

L'employeur diot retertme au salarié sur le tepsms de travail, à l'occasion du pinemaet de sa rémunération, un btelulin de paie cofmome aux dsnitsoiops de l'article R. 3243-1 du cdoe du travail.

Chapitre XIII Durée du travail

Article 47 - Durée hebdomadaire du travail

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Sauf arccod d'entreprise ou useags puls favorables, et snas préjudice de l'application des diipssontos du 2e alinéa de l'article 58, la durée du trvaial s'entend du trvaial etficeff à l'exclusion du tpsms nécessaire à l'habillage et au repas.

La durée de 35 hueers puet être répartie d'une manière égale ou inégale sur une période aanllt de 4 à 6 jours par semaine.

Compte tneue de l'activité spécifique des pcras et jdriinas zoologiques, le salarié qui a suel la gdrae du cpteel ne diot pas qetuir son poste anavt d'avoir été remplacé ou d'avoir oenbtu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant.

Un salarié ne puet être employé puls de 6 jorus par siemane cilve aevc un muaxmim de 9 jours consécutifs sur 2 semaines, 7 fios au miuamxm dnas l'année.

Il est rappelé que les dsitisionpos législatives et réglementaires en viuegur poenst les ltiemns savetnius à la durée du taraivl :

? durée journalière maximale : 12 heures de travail effectif (art. L. 713-5 du code rural et de la pêche maritime), plafonné à 10 jours par an ;

? durée hebdomadaire maximale : 48 heures de travail effectif, plafonné à 5 semaines par an hors aménagement de la répartition de la durée du temps de travail (voir art. 48 1.c) ;

? durée maximale hebdomadaire moyenne : 46 heures sur 12 semaines.

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

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

Article 48 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

1. Généralités

Les particularités de la spécificité du secteur d'activité visé par la présente convention, caractérisé par des variations d'activité saisonnières, mais aussi par des variations d'activité au sein du mois, de la semaine, voire de la journée. Elles prennent acte des difficultés particulières pouvant naître des intempéries en raison de la nature même de l'activité exercée telle que définie dans le champ d'application. Les entreprises qui le souhaitent peuvent donc, en application et dans les conditions fixées par les articles suivants, adopter les modalités d'aménagement du temps de travail, sans préjudice des accords d'entreprise qu'elles peuvent conclure sur les mêmes sujets, sur les thèmes pour lesquels la loi autorise la conclusion d'accords d'entreprise.

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

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

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

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

b) Période de répartition

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

c) Amplitude du temps de travail

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

La durée annuelle de travail effectif est :

? soit de 1 645 heures ; dans ce cas, les jours fériés sont payés et non récupérés ;

? soit, pour tout ou partie, de 1 607 heures.

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

d) Planning et délai de prévenance

Un planning indicatif de la répartition du temps de travail est établi en indiquant les périodes hautes et les périodes basses. La programmation prévisionnelle indicative du temps de travail débutera en début de période haute. La durée du travail ou les horaires pourront être modifiés en respectant le délai de prévenance de 7 jours. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit à 1 jour.

e) Rémunération

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

f) Absences

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

g) Départ du salarié

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

3. Heures supplémentaires

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

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

? 25 % pour les 8 premières heures ;

? 50 % pour les heures suivantes.

4. Règles de remplacement

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

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

? sous la forme d'un crédit/débit, dès lors qu'une majoration individuelle des heures, portée à la connaissance du salarié, lui permet de connaître précisément l'état de ses droits ;

? pendant la saison, à une date fixée par l'employeur après consultation avec le salarié ;

? dès le lendemain de la saison, avec l'accord du salarié.

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

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

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

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

5. Coefficient de repos

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

La contrepartie obligatoire en repos est fixée :

? à 50 % pour les entreprises < 20 salariés ;

? à 100 % pour les entreprises > 20 salariés.

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

Article 49 - Récupération des heures perdues

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

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

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

L'administration du travail est informée des intentions des employeurs de travailler et des modalités de la récupération.
Les cotisations sociales ne constituent pas un cas de force majeure susceptible de donner lieu à récupération des heures perdues.
Les accords autorisés peuvent faire, avec l'accord de l'employeur, l'objet d'une récupération des heures ainsi perdues.
Article 50 - Travail à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2014
Conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.
Les salariés à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire bénéficient des mêmes règles fondamentales que les salariés à temps plein.
Leur ancienneté est décomptée à partir de leur entrée dans l'entreprise.
L'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ de la retraite des salariés ayant été occupés à temps partiel et à temps plein dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.
Le contrat de travail des salariés doit spécifier la durée globale annuelle du travail et préciser si la répartition est hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Il détermine également les heures dans lesquelles sont effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.
Si le nombre d'heures complémentaires effectuées est compris entre 10 % et 30 % du temps de travail prévu, 2 années consécutives, la durée globale annuelle est, si les salariés en font la demande, revalorisée de la moitié des heures complémentaires effectuées en moyenne durant les 2 années précédentes.
Le refus d'effectuer un travail à temps partiel et/ou des heures complémentaires autres que celles prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.
La durée du délai de prévenance dont bénéficient les salariés en cas de licenciement par l'employeur de la répartition de leurs horaires de travail est au minimum de :

? 7 jours calendaires dans le cadre d'une répartition hebdomadaire du temps de travail ;
? 15 jours calendaires dans le cadre d'une répartition mensuelle ;
? 1 mois dans le cadre d'une répartition annuelle.
En cas de travail à temps partiel annuel, le salaire sur l'année est facultatif. Lorsqu'il s'applique, il est spécifié dans le contrat de travail.
Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans toute hypothèse de recrutement identique.
Pour déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités suivantes sont retenues :

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

Article 50 bis - Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 18 juin 2015
Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux ont signé un accord sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel.

Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité saisonnière avec des pics occasionnels de fréquentation pouvant intervenir tout au long de l'année et des besoins spécifiques de la branche dans les services annexes (hôtellerie, restaurant, boutique, accueil...), les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel. La fréquentation des établissements concernés est très irrégulière et fortement dépendante des aléas météorologiques ainsi que des calendriers scolaires.

1. Durée minimale d'activité légale

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit qu'à compter du 1er janvier 2014 (reporté au 1er juillet 2014), la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou équivalent sur la période de travail. (2)

2. Dérogation à la durée minimale légale

Compte tenu des spécificités de la branche des travaux zoologiques, la durée minimale d'activité ne pourra être inférieure, sauf dans des cas exceptionnels, à 14 heures hebdomadaires.
La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 (premier alinéa), L. 3123-14-5 et L. 1242-2 (3°) du code du travail (3), dont les termes abrogeant la date de situation du présent accord sont les suivants :

-art. L. 3123-14-2 (premier alinéa) : " Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié si, pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, si, pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité non supérieure à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. " ;

-art. L. 3123-14-5 : " Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études. " ;

-art. L. 1242-2 (3°) (4) : " (Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants) : 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois ;

3. Conditions pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En application de la dérogation à la durée minimale légale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi. Dans ce cas, les horaires de travail sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne doit pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures.

Les heures perdues par suite d'interruption collective du travail non prévisible font l'objet d'une récupération dans les conditions prévues à l'article 49 de la convention collective.

4. Avenants " compléments d'heures "

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée effective du travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal.

Le nombre maximum d'avenants " compléments d'heures " par an et par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent momentanément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

L'avenant " complément d'heures " fait l'objet d'un écrit signé par les deux parties, qui en précise le motif, le terme, la durée maximale de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée sur la période de travail. Les autres dispositions relatives aux avenants sont régies par le contrat initial, sauf si les parties conviennent autrement.

Les salariés à temps partiel pourront se voir proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service à condition de multiplier les candidatures ou de compétences requises.

5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée effective de l'employeur en dépassement de la durée maximale de travail selon les modalités précisées dans la convention collective.

Les heures complémentaires effectuées ne peuvent être supérieures à 1/3 de la durée du temps de travail fixé dans le contrat (y compris avenants) et donnent lieu à une majoration de 10 %.

Au-delà de 1/3 d'heures complémentaires, les heures effectuées donnent lieu à une majoration de 25 %.

(1) *Alicite étendu sous réserve des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance du 29 janvier 2015 susvisée.*
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015-art. 1)

(2) *Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.*
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015-art. 1)

(3)(4) *La référence à l'article L. 1242-2 du code du travail exclut de l'extension.*
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 51 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Le travail de nuit des travailleurs privés d'emploi ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel. Hormis ces cas exceptionnels liés aux activités d'élevage, certains établissements pourront avoir des travailleurs de nuit, notamment dans les services annexes (garde, surveillance et hébergement), auquel cas les règles s'appliquent :

1. Tiulvaarel de nuit

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

- Sot accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 22 heures et 5 heures du matin ou toute autre période prévue à l'article L. 3122-29 du code du travail ;
- Sot accompli pendant une période de 12 mois consécutifs 270 heures de travail.

Outre les conditions générales des travailleurs de nuit contenues dans les articles L. 3122-40 à L. 3122-46 du code du travail, le travailleur de nuit fait l'objet d'une cotation de son travail par rapport à son travail normal. Les conditions de travail sont calculées au trimestre civil de la façon suivante : 5 % de repos par heure de travail effectuée entre 22 heures et 5 heures du matin.

Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos est de 4 heures par an. Ces heures sont prises hors période de haute saison.

1.2. Oganotrisin du temps de travail et durée du travail

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

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

2. Travail de nuit exceptionnel

En dehors d'un horaire de travail de nuit habituel tel que défini précédemment, il peut être effectué exceptionnellement, pour des raisons de service, un travail de nuit, entre 22 heures et 5 heures du matin, par des salariés âgés d'au moins 18 ans. Dans ce cas, le travail effectué de nuit ne fait pas l'objet d'une cotation de son travail en repos mais est rémunéré au taux horaire de base conformément à chaque situation personnelle prévue de 25 %. Cette majoration se cumule avec celle prévue pour les heures supplémentaires.

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

Article 52 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Chapitre XIV Congés

Article 53 - 1er Mai

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Article 54 - Jours fériés chômés

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Les jours fériés sont les 1er janvier, l'un des Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, l'un des Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée tel que défini par le code du travail.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Pour les salariés, y compris les saisonniers, si les jours fériés sont travaillés, ils sont rémunérés à hauteur des heures travaillées en plus du paiement des jours fériés ou de la récupération, selon le choix de l'employeur. Les salariés peuvent faire une demande écrite à l'employeur précisant leur choix au plus tard le 31 décembre pour toute l'année suivante.

Les jours de récupération sont fixés entre les parties concernées.

Article 55 - Journée de solidarité

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

- ? soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai ;
- ? soit un jour de RTT, lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur l'année ;
- ? soit tout autre jour précédemment non travaillé ;
- ? soit constituée par fractionnement des 7 heures sur l'année.

Article 56 - Durée des congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

Article 57 - Ordre et périodicité des départs en congés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

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

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

La demande de congés payés ne peut donner lieu à supplément de congé.

Article 58 - Indemnité de congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux articles L. 3141-22 et suivants du code du travail.

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

Article 59 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Les congés pour événements familiaux sont ainsi fixés :

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

Ces jours d'absence exonèrent le salarié de la détermination de la durée du congé annuel. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 60 - Congés spéciaux

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

Chapitre XV Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 61 - Hygiène, sécurité et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont régies par le livre II, titre III, du code du travail (art. L. 4121-1 et suivants du code du travail) et les décrets pris pour son application. En particulier, les employeurs sont tenus à l'obligation d'assurer une protection à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :

? les nouveaux embauchés ;
? les agents de travail ou de détachement ;
? qui manœuvrent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours, lorsque le médecin du travail en fait la demande ;
? temporaires, à l'exception de ceux appelés pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés des qualifications nécessaires.
Cette formation est obligatoire aux salariés recrutés pour un contrat à durée déterminée ou pour les salariés intérimaires.
Les postes impliquant un travail avec des animaux dangereux deont être soumis à une formation à la sécurité adaptée, élaborée au niveau de chaque parc.
Le règlement intérieur à l'usage du public, tel qu'il est prévu par la réglementation en vigueur, ainsi que le plan de secours doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.
Article 62 - Travaux insalubres ou dangereux
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Lors de l'exécution de travaux insalubres ou dangereux, il incombe à l'employeur de fournir les vêtements et accessoires de protection au salarié qui est tenu de les utiliser. En outre, les temps d'habillage et de déshabillage à ces éventuels travaux sont considérés comme temps de travail effectif.

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

Article 63 - Médecine du travail

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

Chapitre XVI Formation professionnelle continue

Article 64 - Formation professionnelle continue : principes

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

La formation professionnelle continue a pour objet :

? de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises et du droit individuel à la formation, adaptées aux besoins d'activité des salariés et de leurs qualifications ;
? de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de mise à disposition ;
? d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les métiers ou emplois exercés dans les entreprises et dans les professions libérales.
Les actions de formation, pour être éligibles et prioritaires au titre du droit individuel à la formation, doivent être des actions de formation favorisant l'évolution professionnelle du salarié, sa qualification et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois exercés dans les entreprises et dans les professions libérales.
Article 65 - Plan de formation
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou professions au sein de l'entreprise sont encouragées par le législateur. Elles donnent lieu pendant les temps de travail. Elles donnent lieu pendant les temps de travail à la réalisation au minimum par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors des temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par un conventionnement de fait ou en jours sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation sont comptées en dehors des temps de travail des salariés de droit ou volontairement par l'entreprise d'une action de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) dont le montant est égal à 50 % de la rémunération de référence du salarié concerné.

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

? les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions des personnes concernées par les actions de formation et sur l'attribution de la classification correspondante à l'emploi occupé ;

? les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 66 - Droit individuel à la formation dans le cas de contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

? soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? soit plus de 45 ans.

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

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

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

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

Article 67 - Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

Article 68 - Cumul des heures de formation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Le nombre d'heures de formation peut être cumulé par un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en tant que le nombre d'heures acquises chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, et pour les salariés visés à l'alinéa 2, de l'article 65, dans la limite maximale de 144 heures pendant au maximum 6 ans.

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

Article 69 - Droit individuel à la formation dans le cas de contrats de travail à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Conformément aux articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail, après 4 mois (consécutifs ou non) de chômage, à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé au prorata. L'employeur est tenu d'informer le salarié des droits acquis au titre de son droit individuel à la formation.

Compte tenu de l'activité saisonnière des intermittents de la branche des spectacles vivants et pendant les périodes de forte activité, l'utilisation du droit individuel à la formation peut être limitée eu égard aux besoins en termes d'effectifs.

En fin de contrat, l'employeur est tenu d'informer le salarié en tant que de droit sur son droit individuel à la formation et non utilisés.

Article 70 - Utilisation du droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

1. Cas général

a) Formulation de la demande

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

b) Accord de l'employeur

L'employeur doit répondre dans les mois qui suivent la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de 1 mois est considérée comme un refus de l'action de formation.

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

Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les données acquises par le salarié et la conformité de l'action de formation aux formations éligibles et priorisées définies à l'article 63 « Formations prioritaires ».

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

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

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

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

c) Refus de l'employeur

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

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

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

2. En cas de licenciement

En cas de licenciement sans fautes lourdes, le salarié peut demander à suivre :

? soit une action de blain de compétences ;

? soit une action de validation des acquis de l'expérience ;

? soit une action de formation au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel de formation, dans la limite financière prévue aux articles L. 6323-17 et L. 6323-18 du code du travail.

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

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

L'employeur ne peut refuser la demande. Il en informe l'organisme paritaire de la formation.

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

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

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

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

3. En cas de démission

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

4. En cas de départ à la retraite

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

5. Portabilité du DIF

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

Article 71 - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

1. Objectif

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

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquies une qualification recherchée par l'entreprise ou dans les secteurs privés ou publics.

2. Principes

a) Public concerné

Cas général :

? personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

? demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

? bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ;

? penmoess aynat bénéficié d'un cantrot uunqje d'insertion ;
? penmoess handicapées enmatt dnas les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
Pour le contart de pofsileniinriostaosan renforcé :

? jueens de 16 à 25 ans non détenteurs d'une qcoutliaiafin équivalente au baccalauréat et non ttualries d'un diplôme de l'enseignement tcheiuonoqge ou perisensofol ;
? bénéficiaires de mnna soucaix : du mveeu de solidarité acvtie (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adeults handicapés (AHH) ;
? presenons isesus d'un carnott uuiqne d'insertion (CUJ) ou d'un cnraott aidé signé en 2009.

b) Durée du contrat
Le crntoat de pnsisfaisaioireontaln puet être :

? soit, dnas le cdare d'un crtonat de travail à durée déterminée (CDD) de 6 à 18 mois, ou de 6 à 24 mios dnas le cas d'un cnrtaot de psloretonisioaasnfn renforcé puor le piblc concerné indiqué précédemment ;

? siot au début d'un cantort de triaval à durée indéterminée (CDI) dnas le crdae d'une aioctn de professionnalisation, puor une durée de 6 à 12 mios et jusqu'à 24 mios lqsrroue la nrtuae de la qiaituaocifln visée l'exige soeln les priorités définies dnas l'article 63 de la présente convnoetin ou puor le piblc concerné par le catnot de pnonifaoelsisiasiom renforcé.

c) Modalités de msie en ?uvre du contrat

Dans tuos les cas, le ctmaot de pafiestnsrmoiloioan est un craontt écrit.

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

Avant la cuocnsoin du ctmoat de professionnalisation, l'employeur fiat une dmnadee de pisre en cahrghe à l'organisme celuetolcr agréé compétent.

Si les coitndnios définies dnas le présent arcilte snot rpiemles et dnas la litime des fndos disponibles, l'organisme ceelclotur agréé ironmfe l'employeur de la psrie en cahrghe du ctmoart de professionnalisation.

d) Modalités de msie en ?uvre de la formation

Pendant la durée du cnoratt de taivarl à durée déterminée et pnnadet l'action de ptnaofleoiasnsisrni qui iteivnnt e oagoenbermitt au début du craontt dnas le cas d'un ctmoart à durée indéterminée, le salarié siut une fiatmoon piolsnleseoifne lui pteanemt d'acquérir la qfilitaaicuon définie en alrcnetane aevc des périodes travaillées en roaetin aevc cet objiectf de qualification.

La faoioitm est msie en ?uvre par un ognmsiraee de formation.

Les atinocs d'évaluation, d'accompagnement et de fraiootmn snot mis en ?uvre par un oansgmrie de frotaioimn ou, lorsqu'elle dssiopie d'un secivre de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces actions snot d'une durée mailmie episorme etnre 15 %, snas pooivur être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée ttoalae du contrat.

e) Fceennniamt et prise en charge

L'employeur :

? règle les faris de ftmioaron ;

? vsere au bénéficiaire un silaare au moins égal aux mmiumnis légaux définis en foicontrn de l'âge et du naveiu de fitraomon solen le tablaeu ci-dessous :

	Au moins titliraue d'un titre ou diplôme professionnel de niveuu IV (*)	Autre (*)
26 ans et plus	100 % du Smic	100 % du Smic
21 à 25 ans	80 % du Smic	70 % du Smic
Moins de 21 ans	65 % du Smic	55 % du Smic

(*) La rémunération ne puet être ni inférieure au Simc ni inférieure à 85 % du saralie mnimum conventionnel.

f) Tutorat

L'employeur puet cionefr la misosin de tuaotrt à un salarié volontaire. L'employeur vliee à prttereme au tueutr d'assurer sa mission.

Le tueutr diot être au moins du même niveuu de cifitioacsaln que le psote puor lqeeul il fmroe le salarié.

Le tueutr ne puet eeceuxr simultanément son turoatt auprès de puls de 3 bénéficiaires (auprès de 2 bénéficiaires mimuxam si le tueutr est l'employeur) de coantrt de professionnalisation.

Le tueutr a puor msisoim d'accueillir, d'aider, d'informer, de gdiuer le bénéficiaire, de veleilr au rcesept de son eplmoi du temps, d'assurer la lsaioim aevc l'organisme ou le srceive de formation, de piaieptcr à l'évaluation de suivi de la formation, d'organiser, aevc les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dnas l'entreprise et de crebtioiunr à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Article 72 - Périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

1. Principes

La période de pioosmsialefsoantrn a puor otbjiectf de petrttrme au salarié d'acquérir une des qtuaiacoflinis prévues dnas les cifontiliaacsst cpeasromdnt aux différents métiers ou elpioms exercés dnas les parcs et jiamds zeqguloois privés ouretvs au pluibc ou prévues à l'article L. 6314-1 du cdooe du travail.

La foatormoin va s'exercer sur le cripine de l'alternance en anacissot séquences de faoioimtn et activités pñeroesnoleisls en roitalen aevc la quloitaiacfn visée.

2. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier de périodes de pastfoonnlesarisoin les salariés suos coantrnt à durée indéterminée eantrrt dnas l'une des catégories stuniaevs :

? aovir une qaalfouctiin inffitsasne au reragd de l'évolution thqunecogloie et oalgnrninlsnoeate ;

? aiovrr 20 ans d'activité pillsrfneeoonse et aovir 1 an miumimn d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? être âgé d'au mions 45 ans et aiovrr 1 an minuimm d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? esnvigaer la création ou la riserpe d'une erptseime ;

? rdnperree son activité posrfsinsloenlee après un congé pataeml ou un congé de maternité ;

? être bénéficiaire de l'obligation d'emploi seoln l'article L. 5212-13 du cdooe du tiarval ;

? être bénéficiaire d'un cnatrot uluqne d'insertion.

3. Modalités de msie en ?uvre

Les aiotcns de frootamin de la période de peitrsaoloifnsasinon puenevt se dérouler puor tuot ou paitre en droehs du tmpes de travail, siot à l'initiative du salarié au ttrie du dorit lieuniddvl à la formation, siot à l'initiative de l'employeur aevc l'accord écrit du salarié.

Quelle que siot l'initiative, puor tuote période de psooeosiitnraisaln se déroulant puor tuot ou ptiare en droehs du tmpes de travail, l'employeur définit aevc le salarié, anavt son départ en formation, la nrtuae des egtenganems aueuqxls il sisocrut si l'intéressé siut aevc assiduité la fmotioran et sisfaaitt aux évaluations prévues. Ces enegmgants prenott sur les cninodotis dnas lqelsuees le salarié accède en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fmotaioim aux fmiotncos densiipolbs cesmdroopant aux csoaicnnsaes aiqsuecs et sur l'attribution de la cfotitisaacisln crordonapanst à l'emploi occupé. Ces eatgegnemns pteort également sur les modalités de psrie en coptme des efforts aoilmpccs par le salarié.

Dans tuos les cas, la période de psloioisetainrasfnin ne puet iirtnenver qu'après acoteiaetpñ de pisre en cahrghe :

? siot par l'organisme ceollectur agréé puor les fndos de mailitsoaun compétent puor l'activité de l'employeur, si la période de psoltonssrioafainiv invntneet à l'initiative de l'employeur ou si elle iimevntt à l'initiative du salarié puor le nobrme d'heures de foartimn excédant les diorts aqiucs par lui au ttrie de son dorit ivniuddel à la ftarimoimn ;

? siot par l'organisme cluecoetr agréé puor les fdons mutualisés du dorit ivduidinel à la famotoirn si la période de ptoitofaioisraesnsn itnneivet à l'initiative du salarié.

a) Période de piinoaoiesifntrassn à l'initiative du salarié

Le salarié adersse une dadmene écrite à l'employeur en précisant l'action de foortatimn souhaitée etarnnt dnas les atocnis éligibles définies à l'article 63, les durée, deats et herues de l'action de formation, au mnios 2 mios anavt la dtae du début de l'action. Celle-ci diot se dérouler hros tmpes de tiarval suaf accord écrit de l'employeur puor qu'elle se déroule en tuot ou patrie pdnneat le tpeps de travail. Il mobilise les heerus aciesuqs dnas le crdae de son dnriot induevdiii à la formation.

L'action de foaiortimn puet excéder les drtios auiqcs par le salarié au ttrie de son dorit lievndudil à la fmraioimn aevc :

? l'accord de son eoelympur dnas la ltmie de 80 herues par année clivie ;

? l'acceptation au ttrie des fndos de la pianloneifitsoosan ;

? l'acceptation au ttrie des fndos mutualisés du dnriot idinuidel à la foomartn par l'organisme ou les ongmismes collecteurs.

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

? siot de son arccod ;

? s'agit-il lui d'admettre que l'action de formation n'est pas un droit ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour manifester par écrit sa demande ; à défaut, il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;

? s'agit-il que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

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

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

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

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

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

4. Fonctionnement et suivi en charge

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

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

? le salarié ne rempli pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;

? l'action de formation ne respecte pas les conditions prévues dans le présent article ;

? l'insuffisance de fonds disponibles.

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

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

? règle les frais de formation ;

? maintient la rémunération du bénéficiaire pour les heures de formation effectuées pendant le temps de travail ;

? verse une allocation de formation pour les heures de formation réalisées hors temps de travail.

Article 73 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

1. Principe

La validation des acquis de l'expérience donne la possibilité à tout salarié de faire valoir les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

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

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

2. Modalités de mise en œuvre

Pour les salariés en CDI :

? le salarié adresse par écrit une demande d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Cette demande doit préciser la formation visée, la nature et la durée des actions, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre cette certification ;

? dans les 30 jours suivant la réception de cette demande, l'employeur doit faire connaître par écrit son accord ou les raisons de son refus de l'autorisation d'absence (le refus ne peut excéder 6 mois à compter de la demande) ;

? dès notification de l'accord de l'employeur, le salarié peut mettre en œuvre sa demande de prise en charge à l'organisme certificateur agréé, y annexer les pièces demandées et envoyer le dossier au plus tard 1 mois avant le début de la VAE et au plus tôt 4 mois avant son début ;

? si tous les conditions d'éligibilité sont remplies, l'organisme certificateur agréé informe les différentes parties de sa procédure financière ;

? le salarié effectue sa VAE. A son terme, l'employeur envoie à l'organisme certificateur agréé un dossier de règlement et les pièces justificatives.

Pour les salariés issus d'un CDD :

? le demandeur remplit la demande de prise en charge de l'organisme certificateur agréé (excepté l'attestation de l'employeur) et y annexer tous les pièces demandées. Il envoie le dossier ainsi constitué à la délégation régionale de l'organisme certificateur agréé, au plus tard 1 mois avant le début de la VAE et au plus tôt 4 mois avant son début ;

? si tous les conditions sont remplies, l'organisme certificateur agréé informe les différentes parties de sa procédure financière ;

? le bénéficiaire effectue sa VAE dans les conditions convenues. A son terme, il envoie à l'organisme certificateur agréé un dossier de règlement et les pièces justificatives.

3. Prise en charge par l'organisme certificateur agréé

Pour les salariés issus d'un CDD :

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

Pour les salariés en CDI :

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

Article 74 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

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

1. Modalités de mise en œuvre

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

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

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

? le salarié ne répond pas aux conditions d'ancienneté ;

? le salarié a déjà bénéficié d'un bilan de compétences dans l'entreprise dans les 5 dernières années ;

? le salarié n'a pas formulé sa demande écrite dans les délais légaux.

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

2. Prise en charge des frais

L'organisme certificateur agréé assure une contribution de financement.

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

Au vu de cette attestation, l'organisme certificateur agréé rembourse la rémunération versée par l'employeur.

Article 76

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Les frais de déplacement de l'extension du présent avenant.

Textes Attachés

Annexe I Convention collective nationale du 18 avril 1996

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1996
Siraels (voir deuo nmct salaires)

Accord du 23 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (ANPZJP),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération générale des agents (FGA) CFTD ;
La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC,

Article 1 - Préambule - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

La loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (loi n° 98-461 du 13 juin 1998) a fixé des échéances pour l'abaissement à 35 heures de la durée légale du travail.

Ces dispositions et les mesures individuelles qui l'accompagnent en cas de réduction d'au moins 10 % de l'horaire effectif de travail auront un impact important sur la vie des entreprises et des salariés des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de la nécessité de maîtriser l'impact de ces mesures, se sont rencontrés et ont convenu ce qui suit, en considérant que :

- en période de pénurie d'emploi, chacun doit participer à l'effort de création d'emplois supplémentaires et durables ;
- prospérité des entreprises et partage du travail entre salariés et démunis d'emplois sont deux voies à privilégier pour atteindre ce but, qui impliquent une répartition équitable des efforts demandés aux acteurs économiques ;
- réduire au moins de 10 % la durée du travail en moins de 2 ans constitue un projet ambitieux dont l'ampleur doit être appréciée par chacun ;
- aucune des parties ne peut prétendre à un projet d'une telle ampleur ;
- la cotutelle globale sera d'autant plus réduite qu'une meilleure organisation du travail aura permis de dégager les ressources supplémentaires nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises ;
- en estimer les plus fragiles ne doit être suivi d'obligation ou d'obligation supplémentaire du fait de la conclusion d'un accord de branche, lequel ne saurait en aucun cas imposer une obligation de négocier aux entreprises.

Cependant, la réussite d'un tel accord s'avère nécessaire pour permettre aux entreprises qui le souhaitent un cadre permettant d'arrêter des mesures d'application au plus près des réalités sociales et économiques, une fois redéfini le cadre juridique des règles applicables à la profession (conventions collectives, accord d'annualisation, compte épargne-temps [CET]).

Le champ d'application du présent accord-cadre est celui de la convention collective.

Dans une approche aussi bien offensive que défensive, en fonction de la situation économique des entreprises, il ouvre la voie au dialogue social et à la concertation, en arrêtant deux voies pour la négociation des modalités pratiques d'application au niveau de chaque entreprise (après que l'ensemble du personnel ait été associé le plus étroitement possible à l'élaboration et l'usage représentatifs régulièrement consultés) :

1. La négociation avec les délégués régulièrement désignés dans les entreprises constitue une représentation syndicale et constitue un accord collectif.
2. Dans les autres entreprises, négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale et signataire d'un accord collectif.

L'obtention des aides de l'Etat et l'accroissement de la productivité anapsspread comme déterminants pour ouvrir aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de négocier par accord d'entreprise sur les aspects réels.

L'accord-cadre a pour objet d'encadrer l'accroissement des charges induit par le passage progressif aux 35 heures, tout en permettant la possibilité de négocier sur la productivité.

Article 2 - Réduction du temps de travail : objectif et calendrier

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

L'objectif retenu consiste à atteindre le premier plan de réduction de 10 % de l'horaire effectif annuel affiché avec une anticipation sur les dates d'abaissement du seuil légal.

Article 3 - Catégories professionnelles concernées

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

Principales catégories professionnelles concernées par la profession.

La composition de la branche est elle-même revêtue des spécificités propres à plusieurs métiers :

- accueil et hôtellerie, restauration et bar, boutiques ;
- animaux et personnel zoologique ;
- personnel technique, entretien et jardin ;
- maintenance ;
- assistants ;
- émergence ;
- sinistres ;
- temps partiel.

Chaque salarié, de quelque catégorie que ce soit, non compris le directeur, participe selon les règles fixées par la loi au dénombrement de l'effectif de l'entreprise et a vocation à bénéficier de l'ARTT dont le fonctionnement repose en grande partie sur la responsabilité de mettre efficacement en œuvre une nouvelle organisation du travail.

C'est donc l'analyse propre à chaque entreprise qui permettra de définir quelle catégorie peut bénéficier du présent accord, à quelle échéance et selon quelles modalités.

Article 4 - Modalités

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

En l'absence d'annualisation telle que prévue à l'article 5 qui cisutntoe une dérogation au présent article, le temps de travail étant uniformément réparti sur l'année, la réduction purora predme la frmoe :

- siot d'une réduction quodentine ;
- siot d'une réduction hrbiadmodeae en cas de reerogupnmet sur la même demi-journée de la réduction cinnteose ;
- ou bien elle pourra, dnas les mêmes conditions, être intégralement creitvnoe en journée de roeps supplémentaires sur l'année, ou en congés supplémentaires puor partie. Ce snot les modalités d'applications définies au naveiu de l'entreprise qui préciseront ces dispositions, par catégories plnefsnoisereols concernées.

Ainsi, le pnnsoeel d'encadrement de cefencioift égal ou supérieur à 225 et dnot les cointerants d'emploi ne ptmnetreet pas d'enfermer l'hoaire eftimeff de tiaavr dnas un cdare ridige et qui diot ceocmsar freiominafatet le tpmes nécessaire à la bnone mrchae de l'exploitation ou à l'exécution des tâches qui lui snot confiées puet bénéficier d'un saaille exprimé feeon amrafiitrt avec une référence à un nombre annuel de jours travaillés. Le caonrtt de tivaarl ou son aanvent diot lsseiar aux salariés concernés la liberté dnas l'organisation d'une piarte de luer tpmes de travail.

Suos cttee réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un cmumon acrocd les jorus de tariavl sur l'année en taennt copmte d'un nbmroe firtaarifoe de jours de roeps accordés au trite de l'aménagement et de la réduction du tpmes de tivaral pouvnat alelr jusqu'à 23 jours.

A défaut d'accord du salarié, celui-ci bénéficiera des distsionopis prévues puor les aetrus salariés.

Le présent accrd eentnd :

- pvoquerr une réflexion glboale et un csanott sur le tpmes de trviaal réel et le mdoe d'organisation ;
- fesorviar la cluonsicon d'accords en oraunvt le cadre jruquide de l'annualisation du temps de triavr et du ctpome épargne-temps ;
- intceir les pierarantes dnas l'entreprise en angssait sur ce qui est négociable au neiavu de la bahcrne dnas la ctivneoonn collective.

Article 5 - Annualisation du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

Les ersmtpiees qui le suoiaentht ponuort aieupqplr à tuot ou pratie de l'entreprise l'article L. 212-2-1 du cdoe de tiaavr qui prévoit une nloevle oinaosaitgrn du tpmes de tivaarl soeln une mduaiooltn de tpe III, alcrite 45 de la citnneovon collective.

Dès à présent, il est prévu que l'annualisation s'inscrie dnas une période de référence de 12 mios ciishoe par l'entreprise en aoccd avec le pseenmol ou, à défaut, cnuoravt la période de référence des congés payés. Elle s'appliquera à l'hoaire aunenl de tivaral ectfeiff adopté dnas l'entreprise.

La rémunération srea versée à rison de un douzième de la rémunération aullnene de référence.

Caeitnres catégories persoieisnfeons pumorot être amenées à établir un compte-rendu inivueddl d'activités.

La maodtoulin est établie solen une poimaamrtrgon iadvciinte communiquée un mios aanvt le début de la période et msie à juor tuos les mois.

Le pmragmoe anenl srea établi en tanent ctompe d'une réduction de 10 % de l'hoaire eeffctf actuel, siot en pprcnie 152 hueers par mios en monyene :

$(365 \text{ j} / 7 \times 35 \text{ h} / 12 \text{ mios} = 152 \text{ h par mois})$.

Le délai de prévenance en cas de ceagnhnmct d'horaires est fixé à 7 jours, suaf ccmniocatess exceptionnelles.

Les rtneues sur sialare cdpasmoronet aux congés snas sldoe et atrues acebness non rémunérées de tuoto ntuare snot calculées sur la bsae de 1/152 du slaiare meeusnl lissé par rroappt à l'hoaire prévu.

L'hoaire hdaermdiaobe de pmrttaoamgin rstee inférieur à 48 heerus snas qu'aucune période ne pssuie dépasser 46 hreus en moeynne pdenant 12 sminaees et il n'y a pas de durée mnallime journalière.

Le nmobre muixmam d'heures travaillées par juor est de 10 hreus et tuot salarié bénéficie d'un roeps qedtition d'une durée mnimlaie de 11 hreus consécutives.

En fin de période de référence :

- tuot dépassement de la durée aelnhue de 1 645 hreus de tivaarl efcfteif frea l'objet d'un roeps cetsepnuaoamr à pnrdere dès la période sinvaute dnot 50 % au mxuiamm penevtt être centvros en épargne-temps. En cas d'accord avec l'employeur, ces herues ponurrot être rémunérées au tuax majoré de 25 % et s'imputeront au cntntngioet annuel ;
- tuot déficit srea compensé dnas les 3 mios qui senuivt la fin de la période de référence, à ceouncrme mmixaum de 35 heures, snas nolvluee rémunération, dnas la ltiime des seluis de 48 hreus et de 46 heerus hdmroibaeeads mentionnées ci-dessus.

Le cotneignnt d'heures supplémentaires est porté à 130 herues en cas d'annualisation et à 180 hreus en l'absence d'annualisation dnas le but de permettre, notamment, à cleees des eereitnsirps dnot l'activité est mnios saisonnière que d'autres, de bénéficier d'une ctnriaee soleusspe d'adaptation snas puor aauant puaqretr l'annualisation (art. 45 de la conoivetrn collective).

Le décompte éventuel du rpeos cmauponetes sr frea par journée de 7 hreus (art. 45 de la connveotin collective) au-delà de la 41e heure.

Les repos de rmmelacpeent prévus à l'article 45 de la cnnoietovn cvcolleite seront décomptés snas majoration.

Article 6 - Mise en oeuvre

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

La msie en oeuvre de la réduction instituée par le présent acocrd nionatal diot fiare l'objet d'une négociation avec les délégués syanucidix ou des salariés mandatés à cet effet, en vue d'aboutir à un accord dnas les eepnrirtses ou établissements où ils ont été désignés.

Lqrsuoe dnas ces epsietrens ou établissements, la négociation engagée, en apctioplian de l'alinéa ci-dessus, n'a pas abtoui à la csolouincn d'un accord, l'employeur puet procéder à la msie en plcae de la mioulodatn dnas les conioidtns définies par le présent acocrd national, après coitnuolstan du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du pomenesl s'il en existe.

Dnas les epeesirtsns ou établissements qui n'ont pas de délégués suycaidnxi de salariés mandatés mias où etixse un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, ctete msie en ovruce est subordonnée à la ctosiuoatn préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cttee ctaoaitnlsun a puor ojebt d'informer les représentants du penrsneol sur les rionass économiques et socleas mtvnoait le rrecous à ce mdoe d'organisation du tarvail et de ruiicleler luer aivs motivé sur le pnicpire de sa msie en oeuvre et ses modalités d'application.

Préalablement à cttee consultation, l'employeur cqmuuimnoe aux représentants du pnoesmel les rensimen netegs coenncant :

- les rsonas économiques et scleiaos jitusfniat le rcueros à la mdltiuoan ;
- le pesonrenl concerné par la mudoiotlan ;
- la période de maodtulin et la pioormgtmraan inatidicve ;

- la niveau de satisfaction du travail et ses conséquences sur les comportements de travail ;
- les modalités de la pose des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail ;
- une évaluation chiffrée des prévisions de l'emploi notamment en matière d'embauche des jeunes.

La mise en œuvre de la réduction, de l'annualisation, de l'épargne-temps et du maintien du minimum conventionnel (base 39 heures) institués par les articles 4, 5, 7 et 10 du présent accord national, peut être réalisée dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel ou de salariés mandatés, selon les dispositions arrêtées par le chef d'entreprise après information préalable des salariés concernés notamment par la mise aux salariés du présent document. Ces dispositions doivent être conformes au présent accord. Elles ont vocation à s'appliquer aux réductions de capacités productives de sécurité sociale applicables aux salariés inférieurs au seuil fixé par la loi.

Article 7 - Création d'un compte épargne-temps CET

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999
Il peut être mis en place un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail qui permet une modulation de type IV.

Le compte peut être alimenté par le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours par an ou par les jours de repos prévus éventuellement par l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la limite ci-dessous :

- lorsque l'accord d'entreprise prévoit, hors annualisation, que la réduction peut être cumulée en jours de repos, l'épargne mixte est de 50 % des jours de congés supplémentaires liés à la réduction du temps de travail.

Les salariés, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, auront, en outre, la faculté d'alimenter ce compte en demandant la conversion en jours de repos des rémunérations qui verraient à leur être accordées telles que primes, intéressement et avantage en nature pour la part supérieure aux minima. La conversion se fera sur la base de la rémunération collective moyenne de chaque salarié et les modalités sont précisées par entreprise.

L'utilisation du compte épargne s'appuie sur une déclaration individuelle basée sur le volume et les jours consommés non assimilés à du temps de travail effectif.

Tout salarié absent au titre du compte épargne-temps, pourra être remplacé par un salarié temporaire recruté à cet effet.

Le temps épargné doit être consommé avant le départ en retraite ou ne peut être transformé en indemnité compensatoire qu'en cas de départ pour une autre cause, hormis le cas de licenciement pour faute grave.

Article 8 - Salariés à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999
Les dispositions de l'article 5 relatif à l'annualisation du temps de travail s'appliquent au travail à temps partiel.

Aucun salarié employé à temps partiel ne pourra voir son activité interrompue par une absence dans la même journée et cela, pour une durée maximale de 2 heures.

Il pourra être fait recours à des heures complémentaires dans la limite du tiers des heures prévues dans le contrat.

Article 9 - Embauches compensatrices ou emplois préservés

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999
En cas d'accord dit "offensif" les 6 % d'embauches minimum devront, dans la mesure du possible, intervenir sous forme de contrats de travail à durée indéterminée.

L'employeur devra maintenir l'effectif moyen, ainsi atteint, pendant 2 ans au minimum à compter de la dernière embauche.

Les embauches doivent intervenir dans un délai maximum de un an pour tout nouveau contrat à durée indéterminée. Il est entendu que ces embauches soient recherchées dans le bassin d'emploi par priorité en examinant les différents critères tels que formation, expérience professionnelle, etc.

Tout accroissement de l'effectif moyen par recours à d'autres types de contrats devra avoir produit effet sur la période de référence de 12 mois qui suit immédiatement l'entrée en vigueur de l'accord.

En cas d'accord dit "défensif", destiné à sauver les emplois par les N menacés de suppression du fait de la situation économique de l'entreprise, l'effectif moyen nouveau E2 sera maintenu au minimum pendant 2 ans à un niveau (E1 étant l'effectif moyen antérieur) :

$$n = 6\% E2 - E1 - (N - 6\% de E2) E2 = (E1 - N) / 1,06$$

Article 10 - Incidences sur les salaires réels

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999
Dans le cadre de la réduction du temps de travail, les salariés présents dans l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur de l'accord et qui sont concernés par la réduction d'horaire, bénéficieront du maintien de leur salaire minimum conventionnel de base (équivalent à 39 heures).

Les nouveaux embauchés bénéficieront du nouvel horaire collectif et seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire et ce, à niveau hiérarchique équivalent.

La présente disposition s'applique à la réduction du temps de travail sans préjudice de la prise en considération lors des futures négociations du barème des salaires minimaux.

Toute disposition éventuelle supplémentaire pour les salariés réels sera précisée par l'accord d'entreprise.

Article 11 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999
Les signataires du présent accord, constitués en commission paritaire de suivi, se réuniront au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord. Ils veilleront notamment à la coordination des commissions paritaires de suivi au sein de celles des entreprises ayant mis en œuvre un accord d'entreprise en application de l'article 6 précédent.

Article 12 - Actualisation de dispositions de la convention collective

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999
Afin d'inciter les entreprises à mettre en œuvre les dispositions du présent "accord-cadre", les parties signataires conviennent de les autoriser à déroger à l'article 30 de la convention collective nationale, la prime de précarité pourra être fixée au niveau légal de 6 % en fin de CDD non saisonniers.

Cette faculté de dérogation est réservée aux seuls entreprises qui auront conclu un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail avant l'échéance légale.

Article 13 - Durée de l'accord, caducité et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999
Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il deviendrait caduc et ferait l'objet d'un réexamen par les autorités compétentes en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives et réglementaires sur lesquelles il s'appuie.

La dénonciation éventuelle sera réalisée dans les conditions du premier alinéa de l'article 6 de la convention collective.

Il sera déposé auprès du service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la qualification de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, avec demande d'extension.

Accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des praticiens zootechniques (AFPZ).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGA CFDT ;
CFTC-Agri ;
FGTA FO ;
FNAF CGT ;
SNCEA CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

En application du chapitre IX de la convention collective nationale des praticiens zootechniques privés ouverte au public du 18 avril 1996, les partenaires sociaux ont convenu d'améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadres.

L'accord de prévoyance du 18 avril 1996, figurant à l'annexe II de la convention précitée, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du nouveau régime.

Le régime mis en place dans le cadre de la convention collective précitée ne s'applique pas aux salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, géré par la CCPEA (21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris), membre du groupe AGRICA.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale des praticiens zootechniques privés ouverte au public du 18 avril 1996.

Article 2 - Gestion du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Afin d'assurer le bon fonctionnement du régime de prévoyance défini dans le présent accord ainsi que d'organiser la mutualisation entre les salariés et les employeurs de l'ensemble de la branche, les partenaires sociaux conviennent de désigner Agri-Prévoyance (21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris), membre du groupe AGRICA.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans l'accord de gestion conclu entre les partenaires sociaux signataires.

Il est précisé que la retenue d'éducation est gérée par l'OCIRP, organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance, sis 10, rue Cambacères, 75008 Paris.

Article 3 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres des entreprises visées à l'article 1er :

? salariés bénéficiant d'ancienneté pour la retraite de décès ;

? pour les salariés en incapacité temporaire de travail et incapacité permanente de travail ;

? après 1 année d'ancienneté continue ;

? après 1 année d'ancienneté sur 2 ans consécutifs dans la même entreprise ;

? après 1 année d'ancienneté sur 2 ans consécutifs dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des praticiens zootechniques privés ouverte au public.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Pour bénéficier de l'ancienneté de 1 an dans le cadre de la convention collective, le salarié doit être déclaré par écrit par le salarié, l'employeur ne peut pas connaître le pourcentage de cotisation du salarié.

Article 4 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les garanties de prévoyance mises en œuvre par le présent accord sont les suivantes :

? servir une retraite d'éducation au profit des enfants à charge au moment du décès du salarié ;

? servir des frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ;

? servir des prestations complémentaires aux indemnités journalières du régime légal (servies par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole) en cas d'arrêt pour maladie ou accident de travail ;

? servir un capital décès, d'invalidité absolue et définitive 2 et 3 ou d'incapacité permanente partielle de 66 %.

Article 5 - Garantie décès

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Cette couverture décès comprend trois prestations :

? un capital décès ;

? une retraite d'éducation ;

? une indemnité de frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les décès, à l'exclusion de ceux résultant :

? de la guerre civile ou étrangère ;

? du fait volontaire du bénéficiaire ;

? d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

5.1. Capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on étend par conjoint :

? le conjoint survivant non séparé de corps ou du conjoint décédé d'un PCAS ;

? à défaut, le conjoint juvénile de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

Pour le bénéfice de la prestation pour enfant à charge, sont considérés comme :

? « enfant » :

- ? l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître);
- ? l'enfant reconnu par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue;
- ? l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire;
- ? l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base;

? « à charge » :

- ? les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation;
- ? les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, diplômés d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre;
- ? les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, AGRI-Prévoyance verse à la décade du ou des bénéficiaires :

- ? un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel;
- ? majoré de 25 % par enfant à charge;
- ? majoré de 100 % si le décès est consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle;
- ? en cas de décès simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint non séparé de corps, il est versé à chaque enfant à charge du participant avant son décès et à condition qu'il soit resté à charge, un capital équivalent au capital de base servi lors du décès hors maladie professionnelle pour décès accidentel.

Le salaire annuel brut retenu coïncide avec le salaire brut des 4 derniers trimestres civils, y compris dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.

Le salaire net pour le capital décès des travailleurs s'entend basé sur les salaires versés ayant donné lieu à cotisations sociales. Il est versé au prorata de la durée d'activité liée au contrat de travail.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

- ? au conjoint;
- ? à défaut, aux descendants.

Le salarié a toutefois la possibilité de répartir le capital de base entre son conjoint et ses descendants à condition de le notifier à Agri-Prévoyance, sans que cette répartition ne puisse réduire la part revenant au conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué :

- ? au(x) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s) par le participant;
- ? à défaut, aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a plusieurs bénéficiaires, le capital est réparti à parts égales entre eux, sauf si l'un d'eux est désigné par le participant.

Définitions :

- ? Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par « conjoint » :
- ? le conjoint survivant non séparé de corps ou le concubin d'un PCAS;
- ? à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié, étant précisé que lorsqu'un enfant est né de leur union, cette condition est considérée remplie.

Pour le bénéfice de la maladie professionnelle pour enfant à charge, sont considérés comme :

- ? « enfant » :
- ? l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître);
- ? l'enfant reconnu par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue;
- ? l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire;
- ? l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base;

? « à charge » :

- ? les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation;
- ? les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, diplômés d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre;
- ? les enfants reconnus invalides avant leur 21e anniversaire au sens de la législation des assurances sociales.

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie) constatée par le régime de base de sécurité sociale, imputable au salarié toute activité rémunérée et l'obligant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

5.2. Rente annuelle d'éducation

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini ci-dessous, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- ? 5 % du salaire annuel brut pour un enfant à charge jusqu'à 5e anniversaire;
- ? 10 % du salaire annuel brut pour un enfant à charge du 6e au 11e anniversaire;
- ? 15 % du salaire annuel brut pour un enfant à charge du 12e au 18e anniversaire et jusqu'à 26e anniversaire en cas de poursuite d'études, 28 ans en cas d'inscription à Pôle emploi sans indemnisation.

b) Bénéficiaires

La rente d'éducation est attribuée aux enfants à charge du salarié au jour de son décès, tels que définis ci-dessous.

Elle est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Définitions :

Pour le bénéfice de la rente d'éducation, sont considérés comme :

- ? « enfant » :
- ? l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître);
- ? l'enfant reconnu par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue;
- ? l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire;
- ? l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base;

? « à charge » :

- ? les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation;
- ? les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition :
- ? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou postsecondaire;
- ? d'être en alternance;
- ? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes sans activité professionnelle ou de pratiquer des métiers généraux professionnels et techniques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus;
- ? d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle;
- ? d'être employés dans un cadre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés;
- ? les enfants invalides jusqu'à leur 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou en tant qu'il est bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé et en tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile;
- ? les enfants jusqu'à leur 28e anniversaire, inscrits à Pôle emploi et ne percevant pas d'indemnisation.

5.3. Indemnité funéraire

En cas de décès du conjoint ou des enfants à charge du salarié, tels que définis à l'article 5.1 b), il est versé une indemnité funéraire qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, mais ne pouvant dépasser les frais réels.

Cette indemnité est versée sur présentation de justificatifs de celui qui a réglé la facture et déposé une demande d'indemnité dans les 6 mois qui suivent le décès.

Article 6 - Garantie incapacité temporaire

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2016

Les salariés bénéficieront d'une garantie de salaire égale dont les modalités et la durée figurent dans le règlement de leur ancienneté.

6.1. Garantie de salaire obligatoire

Ancienneté	Indemnisation
Entre 1 ans et 6 ans	30 jours à 90 % plus 30 jours à 75 %
Entre 6 ans et 11 ans	40 jours à 90 % plus 40 jours à 75 %
Entre 11 ans et 16 ans	50 jours à 90 % plus 50 jours à 75 %
Entre 16 ans et 21 ans	60 jours à 90 % plus 60 jours à 75 %
Entre 21 ans et 26 ans	70 jours à 90 % plus 70 jours à 75 %
Entre 26 ans et 31 ans	80 jours à 90 % plus 80 jours à 75 %
A partir de 31 ans	90 jours à 90 % plus 90 jours à 75 %

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation communément admise à compter du 1er jour d'absence si celui-ci est consécutif à un accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle et à compter du 8e jour d'absence en cas de maladie ou accident de la vie privée.

6.2. Règles mensualisation

À l'expiration de toute indemnisation forfaitaire (qui vise la garantie mensualisation), les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire égale à 25 % du salaire défini ci-dessous jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1^{er} 09^{se} jour d'arrêt de travail.

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En tout état de cause, les indemnités journalières deus au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités, prestations de même nature ou forfaitaire de salaires versée par l'employeur, ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent d'être versées au niveau atteint au jour de la rupture du contrat de travail.

Article 7 - Garantie incapacité permanente

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2016

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, ou d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, d'une rente versée chaque mois appelée garantie incapacité permanente.

Cette garantie est financée par le versement d'une rente complémentaire à celle versée par la MSA au titre du régime de base.

Elle est versée immédiatement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et ce jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein, s'il y a lieu.

Cette rente complémentaire est égale à 25 % du salaire de référence pour les salariés percevant une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 et pour les salariés percevant une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3.

Le salaire de référence est fixé sur le calcul du régime de base servant à calculer le montant de la rente.

En tout état de cause, l'indemnisation complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié lorsqu'il était en activité.

Cette rente d'invalidité est mutuelle à l'intéressé aussi lorsqu'il perçoit une pension de la MSA ou du régime de base et est supprimée si la MSA supprime le versement de sa propre pension.

Elle cesse lorsque le salarié fait valoir ses droits à retraite.

Article 8 - Assurance des charges sociales patronales

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2012

Les cotisations sociales deus sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance et financées par la cotisation « Assurances des cotisations patronales » visée à l'article 11.2 du présent accord.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales de CSG et de CRDS.

Article 9 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2016

9.1. Maintien des prestations

Les garanties du présent régime sont maintenues à la rupture du contrat de travail sous réserve :

? du maintien des prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente en cours de service ? ;

? du maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente durant toute la durée de versement de celles-ci.

9.2. Maintien au titre de la portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des cotisations sociales complémentaires en cas de cessation du contrat de travail ou au titre de la portabilité de l'assurance chômage selon les conditions définies par les textes législatifs et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des cotisations chômage de son ancien employeur à ce jour pour l'ensemble des cotisations demandées ci-dessus. »

Pour information, il est ajouté une annexe I relative aux dispositions légales sur la portabilité à la fin du présent avenant.

9.3. Rattachement des salariés

À la fin de chaque année civile, la rattachement des salariés en incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par le conseil d'administration de l'institution le quel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la réévaluation des prestations en cours de service.

Le coefficient de réévaluation de la prestation retraite d'éducation ainsi que la périodicité sont fixés par l'OCIRP.

NOTE : Les dispositions de l'article 9 entrées en vigueur au 1er juillet 2016, s'appliquent pour les salariés rattachés à la portabilité des cotisations qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015.

Article 10 - Antériorité et adhésion

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2012

10.1. Antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1er du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 4, à Agri-Prévoyance en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Toutefois, les entreprises adhérentes déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprennent l'ensemble des garanties définies par l'accord pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas adhérer en cas de leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime de prévoyance de niveau égal ou inférieur, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime communautaire à compter de la date de son entrée en vigueur.

10.2. Adhésion

Agri-Prévoyance, nouvel organisme assureur, assure les responsabilités des indemnités journalières, rentes en incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelle en cours de service par l'ancien organisme assureur au jour de la résiliation ainsi que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues avec lui.

Le bénéfice des garanties décès est quant à lui maintenu par l'ancien organisme assureur qui verse aux bénéficiaires des indemnités journalières complémentaires ou des rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelles.

Toutefois, le bénéfice des garanties décès sera versé par Agri-Prévoyance si :

? d'une part, les eietenprsrns concernées cqnmeunomiut un état détaillé des bénéficiaires des gieraatns d'écès, dnas le tmtrsrreie ciivil suianvt la dtae d'adhésion ;
 ? d'autre part, si le précédéent oansigmre arsuuer taseenmt les psomivios emiceeetnfvft constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en aapliocitn de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Article 11 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

11.1. Assiette

Les ctsitonaos finançant la gnatiare d'écès, les grtnaiaes incapacité trmpieaoe et incapacité pmeemante asni que l'assurance des caghers saecolis paoalretns snot appelées puor tuos les salariés non cadres, dès l'entrée dnas l'entreprise, sur la bsae des rémunérations breuts periss en cpmote dnas la litime de 4 fios le pnfalod anenul de la sécurité sociale, srevant au clacul des cisinotaots d'assurances sociales.

11.2. Taux de cnosaittos et répartitions

Pour tuos les eoypmurels et les salariés, le tuax galobl des catiotosins destinées au feneincnamt des pteontisras définies à l'article 4 est de :

Taux coevnonnietnl galobl : 1,10 %

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	Taux galobl (en pctuerganoe des rémunérations brutes)
Décès	0,04	0,20	0,24
Incapacité tpmrraoiee :			
? mensualisation	0,37	?	0,37
? relais mensualisation	?	0,18	0,18
Assurance cgarehs slecias patronales	0,14	?	0,14
Incapacité permanente	?	0,17	0,17
Total	0,55	0,55	1,10

11.3. Apepl et rcevoerunmet des cotisations

A cpetmor de la dtae d'effet du présent accord, les cttoniaioss snot appelées et recouvrees par la mutualité slciaoe agocilre puor le ctompe de l'organisme asuuresr solen les modalités définies emrte l'organisme aeussurr et la mutualité siaolce agricole.

Le règlement des ctioasnoits est onmairbetogelit assuré par l'employeur et suos sa responsabilité.

Les csliottaons salrelaais snot précomptées par l'employeur sur le salaire.

11.4. Sesiouonpsn du ctarnot de travail

En cas de sessuipnon du conrtat de tvariail ne dnnoat pas leiu au pameenit d'un sariale par l'employeur et iveannntern après la dtae d'affiliation au régime et puor une artue cusae que l'arrêt de travail, les gainrates prévues en cas de décès pevnuet cnteoniuor à être accordées, suos réserve que l'intéressé en fssae la dmanede et qu'il règle la totalité de la caottisoen ceptdmorasnoe (parts ptaranloe et salariale). Toutefois, en cas d'arrêt de tairavrl puor mldiaae ou adiccent (toutes origines) et maternité, les gnairaets snot maueiutnns snas vnremeset de cotisation.

Article 12 - Clause de réexamen

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le régime de prévoyance mis en ?uvre par cet acrod frea l'objet d'un réexamen, dnas un délai qui ne proua excéder 5 ans à cetpmor de la dtae d'entrée en veuigur du présent accord, puor petremrte aux pratianrees siouacx seliangatrs d'en réexaminer, au vu des résultats tqcieuhnes et fcnrinaeis enregistrés pnen dat la période écoulée, les cintoonids tnat en matière de ganirate que de fneecminnat et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme auuerssr concerné mniand'tirea les ponitatress en crous de scierve à la dtae d'effet de la dénonciation à luer niveau aeitntt à cette date.

En cas de sprosiusepn de gatranie sutie à la révision du présent accord, Agri-Prévoyance pusiuorra le venserem au naievu aitent des pretinosats en corus de service au mnomet de la révision.

En cas de cenmangeht d'organisme aursuesr :

? les ptesanis incapacité toremrapie et ptmanmee en cours de scierve sneort munineeats par Agri-Prévoyance à luer niveau anitett au juor du cenahgmt d'organisme ;

? la curuteorve décès srea également mnethaiue aux salariés ou aninecs salariés indemnisés par Agri-Prévoyance au tirt des geinatras incapacité tpmrraoiee et pmanernte prévues au présent accord.

Les pieranarets sociaux, en aopitcplin de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, oaogrinsnet les modalités de la putirsoue des reaitoianoslv des petoitsars en cours de service, aevc le noeuul ormgsiane aruseurs et tuot artue ogsarimne ponuavt asuresr ce tpe de prestation.

Article 13 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les modalités de msie en ?uvre pqiartue des gintaeras prévues par l'accord fnot l'objet d'un pcoortole de gtoisen spécifique qui définit emrte les oegmasms assruues désignés et les ptniraeres sociaux, nnetmoamt :

? la coisttinotun d'une comsmiiosn piartare de svuii ;

? les réunions et le rôle de la comiiosmn pariaire de suivi ;

? la réalisation d'un bialn annuel sur les csatnoitios perçues, les fairs de gestion, les praesntitos versées, les rsieonlrvaiats instituées, les poinsovrs constituées ;

? la trissoasnimn de données stieeatqsuts sur les eenpsrirts et les salariés couverts.

Article 14 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'accord est cochnu puor une durée indéterminée. Il puet être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Les modalités de dénonciation snot celes définies dnas l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 15 - Formalités administratives

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent acrod srea établi en nmbore suaifsnt puor être déposé seoln les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les paetrs saeiragtns ont cvnenou de demander, snas délai, l'extension du présent accord.

Article 16 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent acrod ertrena en vuujiger à ctpemor du 1er jleuilt 2012.

Le régime établi par le présent acrod ne se cmluue pas aevc tuot arute régime aanyt le même objet.

Avenant n 15 du 10 janvier 2012

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association française des pacrs zoueiglqoos (AFDPZ),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFTD ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

Le SCENA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Les dissonnptis de l'article 27 « Imietansdonin des aeeebnss puor mlidaae ou adeccnit » snot supprimées et remplacées par les diinpoitsoss sneuivtas :

« Alritce 27
Prévoyance

Le détail de l'accord nniaatol de prévoyance fgriue dnas l'annexe II de la présente convention. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Les dsiisnpootis de l'article 29 « Prévoyance » snot supprimées et remplacées par les doioipisstins sievatnus :

Article 29
Prévoyance

Supprimé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Les praiets stiairegans dnemadnet l'extension du présent avenant.

Le texte pendrra eefft le preemir juor du trstreime qui siut sa dtae d'extension.

Accord du 10 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

AFDPZ.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFTC-Agri;

FGTA FO;

FNAF CGT;

SNCEA CFE-CGC.

Article - Préambule

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Le présent accord concerne les salariés exerçant dans le champ d'application de la convention collective des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

La prévention de la pénibilité est un des moyens de maintenir les niveaux de performance afin d'améliorer la santé et la sécurité des salariés au travail.

Les organismes signataires de l'accord prennent acte que le cœur de métier des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public est consacré à l'élevage d'espèces sauvages pour leur conservation dans le cadre de programmes européens ou internationaux.

Il s'agit d'élevages d'une grande hétérogénéité pouvant aller des insectes aux mammifères terrestres. Aussi, l'étude de la pénibilité ne pourra se faire qu'au cas par cas en fonction de ces élevages, notamment les rhéoches et études réalisées au sein d'ateliers de travail concernant lesdites espèces.

La diversité des espèces élevées ainsi que la répartition géographique des établissements sur le territoire national ont aussi pour conséquence une hétérogénéité des établissements quant à leur superficie, aux procédures utilisées, aux exigences encourues et à la pénibilité.

Il est rappelé également que l'élevage d'espèces sauvages aux fins de conservation ne requiert en aucune façon d'effectuer des tâches répétitives et standardisées et n'a pas pour but d'obtenir par des gains de productivité une plus grande production. Il a bien au contraire pour finalité de constituer des groupes d'animaux créant une diversité génétique et un patrimoine génétique diversifié, afin de pouvoir être au besoin réintroduits dans leur milieu d'origine si les conditions répondant aux critères internationaux ne sont pas respectées.

Il est précisé que les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public peuvent constituer des tâches non répétitives et standardisées et se rattacher à des métiers mieux connus. Ces métiers, au regard de la pénibilité, ne peuvent faire l'objet d'une analyse distincte dans le cadre de critères particuliers du fait de leur intégration à un établissement d'élevage de faune sauvage aux fins de conservation.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Le présent accord est applicable aux salariés et employés des parcs zoologiques privés ouverts au public relevant de la convention collective n° 7017 des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public lorsque ces établissements ont plus de 50 salariés dont la moitié au moins des salariés se trouve exposée à des fermetures de requiss professionnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à suivre les dispositions du présent accord dans la mesure du possible.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Les parties conviennent de l'application du présent accord à la date de son entrée en vigueur et de son extension.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

Article 3 - Durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Il est convenu que la durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Le renouvellement de cet accord s'effectue par tacite reconduction.

Article 4 - Révision

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 5 - Dépôt et extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Le présent accord fera l'objet, au même moment que son dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'avis auprès de la DIRECCTE, unité territoriale de Paris, 35, rue de la Gare, CS 60003, 75144 Paris Cedex 19.

En cas d'avis défavorable émis par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, les parties conviennent de se réunir afin de procéder à un nouvel examen du présent accord.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Chapitre II : Pénibilité

Article 6 - Définition de la pénibilité

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

La pénibilité est définie comme une pénalisation de la santé et de la sécurité des salariés.

Certains élevages peuvent par nature requérir des efforts physiques particulièrement élevés et un rythme de travail spécifique lié notamment aux cycles de reproduction.

Tout travail physique ou manuel ne vuet pas d'être pénible, notamment lorsque ces élevages ont lieu en extérieur ou dans des espaces non climatisés de semi-liberté.

C'est le caractère pénalisant et l'intensité de l'effort demandé par les travaux qui peuvent générer éventuellement de la pénibilité dans le temps.

Selon l'article 12 de l'arrêté du 25 mars 2004 fixant les règles générales de fonctionnement et les caractéristiques générales des installations des établissements zoologiques à caractère fixe et permanent, présentant au public des spécimens vivants de la faune locale ou étrangère et relevant de la rubrique 21-40 de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement, l'élevage d'espèces sauvages aux fins de conservation s'effectue dans le respect du bien-être animal en respectant au mieux les conditions de vie des espèces.

Contraire à tout esprit de productivité excessive de « produits animaux », ce travail d'éleveur vise à maintenir un équilibre entre travail et rythme physiologique.

Dans ce contexte, la pénibilité repose sur des critères propres à chaque type d'élevage et peut être liée selon les espèces animales concernées :

? aux conditions de la préparation et la distribution de nourriture, l'entretien et le nettoyage des enclos dédiés aux animaux ;

? aux conditions d'élevage et aux conditions de sécurité utilisées en fonction des espèces ou des groupes d'animaux élevés.

Article 7 - Actions contre la pénibilité

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Par l'arrêté du 25 mars 2004 fixant les règles générales de fonctionnement et les caractéristiques générales des installations des établissements zoologiques à caractère fixe et permanent, présentant au public des spécimens vivants de la faune locale ou étrangère et relevant de la rubrique 21-40 de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement, les praticiens zoologiques se doivent de participer aux échanges d'information concernant les pratiques d'élevage pratiquées tant au niveau national qu'européen ou international pour les espèces dont ils ont la responsabilité afin de rechercher les meilleures pratiques dans le cadre du respect du bien-être animal, de la sécurité du public et de celle du personnel impliqué dans cet élevage.

Les associations s'engagent à agir en priorité dans 3 domaines :

1. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail : les établissements de la présente catégorie étant de par leur nature et souvent très spécialisés, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail doivent être favorisés par la réalisation d'une convention nationale d'objectifs afin de tenir compte des spécificités des élevages de chaque établissement.
2. Les actions sur l'organisation du travail. Elles sont établies :
? en favorisant les échanges d'information entre établissements nationaux au niveau européen par la participation aux groupes de travail et la diffusion des guides et protocoles d'élevage établis par les professionnels européens ;
? en favorisant les actions de formation et de perfectionnement des employés et des employeurs.
3. L'aménagement des fins de carrière, notamment par une démarche visant à l'amélioration des conditions de travail pour les salariés dont les aptitudes physiques risquent d'être diminuées et un aménagement du travail en fin de carrière.

Article - Chapitre III : Modalités de suivi de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Un bilan de suivi du présent accord sera établi chaque année durant le dernier trimestre de l'année civile, annexé au rapport de branche, et présenté en commission mixte. A cette occasion, les parties s'engagent à vérifieront le niveau de réalisation des objectifs fixés dans le présent accord.

Accord du 28 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association française des parcs zoologiques (AFDPZ),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC ;

La fédération générale agricole (FGA) CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord est applicable aux salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public ayant des salariés et situés sur le territoire national tel que défini dans le champ d'application de la convention collective n° 7017.

Les parties s'accrochent à l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Article 2 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non discriminatoire pour les femmes et les hommes, les parties conviennent que les critères de recrutement ne doivent pas s'appuyer sur les seules compétences et les caractéristiques des candidats et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Ils ont également pour objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète la répartition des candidats entre les femmes et les hommes candidats, à parité équivalente.

Dans ce cadre, les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein même des entreprises qu'en externe doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

Ainsi, elles ne doivent en aucun cas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille.

A part professionnel, motivations, processus d'évolution et compétences comparables, les caractéristiques personnelles et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères.

Les dispositifs de sélection doivent retenir les critères de compétences et d'aptitudes personnelles et professionnelles pour occuper le poste à pourvoir.

Pour ce qui est des processus de recrutement interne ou externe, ceux-ci doivent se dérouler dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes. A cette fin, les responsables de la branche s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle.

Les personnes chargées du recrutement, y compris les cabinets spécialisés (cabinets de recrutement externe), doivent également être sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes en intégrant une clause de neutralité dans leurs prestations.

L'employeur doit féminiser les documents, et notamment les intitulés de poste, selon l'usage en la matière dans les secteurs considérés.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le processus de recrutement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte du sexe ni de la situation familiale du futur titulaire ou titulaire de l'emploi concerné. Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné.

L'entretien d'embauche ne doit porter que sur les aspects professionnels du candidat, dans le but de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé.

Les pratiques de recrutement doivent également être adaptées à l'état de grossesse ou la maternité de la candidate en l'absence d'une procédure d'adoption ne doivent pas être prises en considération pour effectuer l'embauche ou mettre fin à la période d'essai.

Il est interdit de recueillir ou de faire recueillir toute information concernant l'état de grossesse ou la maternité en l'absence d'une procédure d'adoption.

Enfin, il convient de rappeler que la grossesse n'est pas une raison de révéler son état de grossesse ou la maternité en l'absence d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

Article 3 - Promotion et évolution professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Il est rappelé que la loi et la jurisprudence consacrent que les femmes bénéficient, dans les mêmes conditions que les hommes, des possibilités de congé maternité, d'adoption ou de congé parental et que les congés maternité et parental ne sont pas affectés par la maternité.

Les parties s'accrochent à promouvoir l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant une expérience similaire.

Ils considèrent que les éléments individuels mis en œuvre au sein des entreprises doivent constituer l'outil privilégié pour promouvoir une égalité en ce sens.

La mise en œuvre des éléments professionnels individuels et des binômes de compétences doit être de nature à permettre une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les critères de recrutement ne doivent pas comporter de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les pratiques de recrutement doivent être de nature à promouvoir l'égalité professionnelle et la mobilité professionnelle des salariés et ne doivent pas de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une égalité de traitement. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

De la même façon, les parties s'accrochent à promouvoir l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant une expérience similaire.

Enfin, les parties s'accrochent à promouvoir l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant une expérience similaire.

Article 4 - Formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les parties s'accrochent à promouvoir l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la formation professionnelle continue contribue à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties s'accrochent à promouvoir l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant une expérience similaire.

A cet égard, il est précisé que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation.

Ainsi, les établissements doivent assurer un égal accès entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre de la formation, de la période de probation ou du droit au congé individuel de formation, que les salariés soient en mesure de bénéficier d'égal accès à la formation ou à la validation des acquis de l'expérience de l'emploi concernée.

Conformément à la loi, les salariés qui renouent leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental doivent bénéficier de l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les parties s'accrochent à promouvoir l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant une expérience similaire.

Enfin, le refus ou le report d'une demande de formation par une entreprise à un salarié doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

Article 5 - Maternité, adoption, congé parental

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Situation de la salariée en état de grossesse

Les parties s'accrochent à promouvoir l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant une expérience similaire.

Il est précisé que, conformément à l'article L. 1225-16 du code de travail, l'absence constatée d'une salariée enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires doit être rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Si un changement de poste est demandé par la salariée et validé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification et ce jusqu'au retour à l'emploi initial.

Les salariées en état de grossesse ont la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité.

2. Situation du salarié durant le congé maternité, d'adoption ou le congé parental

Les parties s'accrochent à promouvoir l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant une expérience similaire.

Ainsi, lorsqu'une personne est en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental est considéré dans le champ d'application d'une convention collective générale des rémunérations, cette convention s'applique à elle à la même échelle et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.

Les parties s'accrochent à promouvoir l'égalité professionnelle et s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant une expérience similaire.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de stéuon fliaaiml ou pour un congé preaanlt snot intégralement peirs en cptome dnas le cuacil des dtrios ouverts au ttre du diort idniuidel à la formation.

Les pteriraens sicouax aietntrt l'attention des eerenitsprs sur le fiat que les périodes pnnadet leluqlleess le ctaront a été sdupensu dnas le cdare d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé prtneaal snot psers en cmpte dnas la détermination des dtrors liés à l'ancienneté.

A l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés ruovnreret luer précédent emopli ou un elpmoi similaire, artsoi d'une rémunération équivalente.

3. Roetur dnas l'entreprise à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental

Les pniterreaas sicouax anffmreit la nécessité de préserver le lein penorssfoenil des salariés aevc l'entreprise dnuart le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.

Afin de gainratr ce lien, les prereaitans scioaux danmeednt aux enreisteprs de rechercher, dnas le cadre de luer fctmnoionennnt imetne et spécifique, tuos les moyens et modalités ptaequis pratetenmt de manniert ce lein pneiofonerssl aevc le salarié dnuart son congé, dnas le respect de sa vie privée, tles que, par exemple, l'envoi des ifrnnoitiors générales ratilvees à la vie et au fnnointenmcoet de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

A luer retour dnas l'entreprise à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont driot à un etentiren individuel.

Cet eieentrrtn pruroa avoir leiu :

? snot préalablement à la respire d'activité, si le ou la salarié(e) le dnmadae ;

? snot après la rsrepie efective de l'activité.

Cet eietetmnn diot permettre, nmenomtat en cas de ceghenamnt ticnqueuhe ou de méthode de tiaaarl iewevnu dnas l'entreprise dranut l'absence du salarié, de déterminer ses beisnos en famoriotn et à lui proposer, si biseon était, un bain de compétences ou ttuoae acoitn de formation.

Article 6 - Prise en compte de la vie familiale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les periaearnts sicouax iitvnnnet les eyumreopls à prrdnee en ctopme les ognibaoltis des salariés liées à luer vie fmliaiae dnas le rpsceet de l'organisation du tepms de travail.

Dans le cas où des hmoems ou des fmeems seenriat draendeums d'aménagements d'horaires, les esnerterpis s'efforceront de rechhecer les mriueeels stoilnos adaptées pour le salarié aifn de pvriaenr à coinciler vie pfrnsilonleeoe et vie familiale. Dnas ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une antottne ttoue particulière aux fmeaills monoparentales.

Dans le crade des congés payés, l'employeur diot s'efforcer d'adapter les veecaacs des pnartes aux décisions de jisuacte qui fxixiet les gerdas pemataels et les périodes de congés scolaires. Dnas cet objectif, le salarié drvea priduoer la décision de jusctie et dvera rceptser un délai de prévenance.

Les perairtens sauciox dednmaent aux eomrelpys de vlelier à privilégier une répartition des hreaoris des salariés qui snot cplaoitbme aevc les oobatiligns fmaielias impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à temps partiel, les ptaeariens suociax iteinct les epinrsteres à roerogupr les hurees de tvaarl journalières sur une même demi-journée, laitinnmt ainsi l'amplitude de tvriaal et réduisant les coupures.

En fin, ils siouanetht que les erptsneers prêtent aotteintn à ce que les modalités d'organisation de travial du salarié, nommteant l'aménagement des horaires, ne ctsnieotunt pas un facetur diecrt ou iendcrit de dioiamitrcinsn dnas son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles sinoet cilaonibecls aevc l'organisation de la vie familiale.

L'employeur diot nrmemaott veellir à ce que les réunions ne soient pas fixées à des hurees tardives.

Article 7 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les paraiaentes sauciox rpaepelnt le pprnce soeln lequel, dnas chaque entreprise, qulele qu'elle soit, tuot yeomulpr est tneu d'assurer, pour un même triaval ou un taairvl de vlaeur égale (tel que défini dnas l'article L. 3221-4 du cdoue du travail), l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes.

C'est l'application du popinire « à tivaarl égal, silraae égal ».

Le rpecest de ce pnicipre ctustonie un élément feodtnaanml de la pqiioulte de rémunération et d'évolution ponsnrsiolefee dnas les eretpnresis de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dnas une même entreprise, un même établissement ou dnas un même gpruoe snot pbsleioss mias eels ne pveunet pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments cfittitunsos de la rémunération d'un salarié dvenoît ansii être établis sur des neomsr ituedqins pour les fmeems et les hommes.

Les catégories et les critères de csfoiaacisltin et de priotmoon profleionslese asini que ttuoos les aertus bsaes de ccaull de la rémunération dvnioet être cmnoms aux tarvlueiers des duex sexes et ne dnvnoiet pas être drtiimnasicsn pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé paateml d'éducation.

Les petenraias suociax mlpalept le ponprie d'égalité de nierteamt ernte les salariés tialiarvlnat à tmeps peiln et les salariés tlaanrivat à temps petairl en teemrs de carrière et de rémunération.

Une différence de rémunération entre des salariés occpanut un eopmli smiirale diot être justifiée par des miasos oejvitcebs et matériellement vérifiables. A défaut, lorsqu'un écart est constaté, une meuse de rtaraptgae diot être envisagée aevc la msie en plicae d'un cnrealiedr établi aevc l'accord ou de des salariés concernés, tel que prévu à l'article 2241-3 du cdoue du travail.

Article 8 - Sensibilisation et communication

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les parterieans saucoux considèrent qu'il est piramarodi de snbiisesiler l'ensemble des enristreeps et des salariés de la bnhrcae sur les problématiques et eunejx de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, ils ddaenmnt aux entreprises, en y asiocsnat les intsituintos représentatives du penesrnol qunad eels snot présentes, de mettre en plicae des acotins de cuioatnniocmn et d'information onrtnoiaabt à mefdior les représentations cceelvtois et à accélérer l'évolution des mentalités sur ctete quietson de l'égalité ernte les femems et les hommes.

Les esrentrpies deomvt vlelier à créer des outils de communication, ientems et externes, adaptés aux caractéristiques des errepneits et destinés à pumiovoror l'égalité entre les femmes et les hommes.

De la même façon, les ptraeaens siuocox sheoatnuit que ce sejut psiuse être évoqué nmaemotmt lros des journées d'intégration de nuouveux salariés ou dnas le cdrae d'un stie internet/intranet de l'entreprise par qlueueqs éléments dédiés à cette qsituoen et aux ejnuex qu'elle soulève.

Article 9 - Rapport de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Afin de bénéficier d'un dongiatsic précis sur la stuotaiin comparée de la rémunération ernte les fmeems et les heomms dnas la branche, les pnaereras sicouax décident que le ropprat de bmache cmopoterra désormais une synthèse des données spécifiques liées à cttee qstuioen sloen les iraiucndets fixés par les prienatraes sicouax.

Ces iaucnretds snot les svntuas :

? répartition des eeffttics par sxee ;

? répartition des eicftffes par tpeye de catront de travail, par sexe, catégorie psrisnfoneelole et nvaieu de ciaaistfciosln ;

? répartition des etefciffs par durée du taviral (temps complet, tmeps partiel), par sexe, catégorie pnorsifselloene et naiveau de cstifcilsloaian ;

? répartition des entrées et des soeirts par sexe, catégorie pnensfrelisooe ;

? répartition des efitcefs par tahrcne d'âge et par sxee ;

? nbmore de pontmooris (passage à une ctsiiafaosln supérieure par sexe).

La synthèse du daignotsic cpmtoorea un campoitaf aevc le dgaiontsic précédent aifn de mttee en ereguxe les évolutions en matière d'égalité penorniefflossle ernte les fmeems et les hemoms et ansii de povuoir meesur les effets du présent accord.

Article 10 - Révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arccod puet être révisé par annavet chnocu par les peerimatas sciaoux sitigaarens conformément aux dipstoinois légales. Une dnademe de révision du présent arccod puet être effectuée par l'une quoneqlue des ptreais signataires.

La dnademe de révision derva être portée à la cnsnoniasce des piaerts signataires, par lttee recommandée aevc aivs de réception.

La dnemdae de révision de l'accord dvera être accompagnée d'une ltrtee de niifotctoian par la pairte dsmeaesdee d'un naeouvu pojret d'accord sur les pnoits sujtes à révision. Ce preojt dvera être riems à l'ensemble des pretenaiars sicouax. Le puls rmdaipenet plbsioe et au puls trad dnas un délai de 3 mios sanvuut la lettre de notification, les négociations rviatels à ctete ddaenme de révision dnerovt commencer.

Le présent arccod resetra en vueigur jusqu'à l'application du nouveul arccod signé à la sutie d'une ddmeneae de révision.

Aucune demdnae de révision ne pourra être iutndrotie dnas les 12 mios snvuait l'entrée en veiuigr de la dernière révision, suaf en cas de maoiditcfifn législative ou réglementaire.

Article 11 - Dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'accord pourra assui être dénoncé par l'une des ptrieas satniegras moyenannt le rpecest d'un préavis de 3 mois.

Le présent arccod reersta en vuugier pour une durée de 1 an.

Les modalités de dénonciation snot fixées aux acilrets L. 2261-9 et sivnatus du cdoue du travail.

Article 12 - Durée, dépôt, effet, extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arccod est colncu pour une durée de 1 an aevc tiatce rceoidttenn aevc un mimaxum de 3 ans.

Il srea déposé à la DIRCTCEE Ile-de-France, UT de Paris, et au grfece du ceinosl de prud'hommes.

Il pnrred eefft à cpmtoer du pemreir juor du trsmteie civil qui siut sa dtiae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les pranteaiers scauiox soueitahnt réaffirmer luer anethcetamt marqué au pipricne fntdenamaol de l'égalité etnre les femems et les hommes.

Dans le pogenmneot de la loi du 9 mai 2001 rvtalie à l'égalité proonesfliesne ertne les fmmees et les hommes, de l'accord nntiaal inteopienfsmosrel du 1er mras 2004 retialf à la mixité et à l'égalité psnlfrsnelieoe ertne les hmomes et les femmes, de la loi du 23 mras 2006 rtaivee à l'égalité saraiale etnre les femems et les hmomes et, en dieren lieu, de la loi du 9 nbveomre 2010 paonrtt réforme des retraites, les preeaatims souiax de la civnnteoon clicvlteoe nantolaie de tariavl ncorenant le pnesorenl des pracs et jindras zuoioqoelgs privés ovurtres au public airfmneft que la mixité dnas les emploims des différents métiers et catégories penlfieersoosns est un fteacur d'enrichissement collectif, de cohésion siolace et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, ils etdnenent gitaamr l'égalité pnoeinssforele et saillraae ertne les feemms et les hmomes dnas tuos les domaines.

Les peearatms saoiux cviennennot par le présent accord, colcnu dnas le crdae de l'article L. 2241-3 du cdoe du travail, de définir les pepnciis et de mrtete en ?uvre les dptionisoss vinast à améliorer l'égalité de chances et de timnteaert tuot au Inog de la vie plseifosolnene asini que d'inciter les entreprises, nmatemnot par les fmetennacins mutualisés de la ftiormoan pnlfsonseoliee continue, à eegganr vnmreait des pqllioetus avetics en ce doamine via l'établissement de pnals d'actions prnaet en cpmote les oneroainttis fixées dnas le présent accord.

A cet égard, les peearatms soiaoux teennnit à reappler que, conformément à l'article L. 1142-1 et siunvats du cdoe du travail, le pciirpne d'égalité plifnnesoloerse est ircinst dnas l'article 23 de la cveniotnon ctivlicoe nniolaate de tviaarl apiclbplae au pneresnol des parcs et jamids zugqeiloos privés ovuters au pluibc du 18 arivl 1996 modifiée par l'avenant numéro 14 et qu'il ne puet y aoivr acuune dtinirciamson en ce qui cernncoe l'accès à l'emploi, à la firmraootn et à la portmoooin poffenilrsnsoee et les cintdoinos de taiavr et d'emploi.

Les pirarteeans soiaoux considèrent que l'ensemble des acteurs de la branche, erimesetps et salariés, doenvit se moilibesr ou rteser mobilisés afin, d'une part, de pteorr les piecnrips de l'égalité entre les feemms et les hemmos et, d'autre part, d'engager à tuos les naeuvox de l'entreprise les actnois pvoietis et aivcets iipdsbeslannes à luer rpeecst et à luer msie en ?uvre.

L'engagement pneemmat des resnpaslbses d'établissement et de l'ensemble des salariés est un élément déterminant de l'efficacité et de la réussite de tlees actions.

Les pemraateis sucoaix considèrent que le présent accord clicltoef cstnuioete une réelle oscioacn et une opportunité de diuoalge sur le thème de l'égalité entre les feemms et les hmomes dnas les établissements zoologiques, nnoemtmat via les représentants du persenonl lorsqu'ils snot présents.

Avant de procéder à la négociation du présent accord, les piatres signataires, à l'issue d'un dsinoitgac partagé de la staituon comparée entre les femmes et les hemmos dnas la branhce au 31 décembre 2010, ont fiat les csttnoas situés en aenxnes I (rapport de bcnhrae 2011) et II (résultats d'analyse du qesutarinonie au 31 décembre 2010).

A priart de ces constats, les parteis croiennnev de se fixer des ocfbiejts de psgrsroeroin dnas six domaines. L'atteinte de ces oijefcbts de pirsoersogn s'effectue au meyon d'actions concrètes. Les prtraneais souciax eedtenntn atedpor par le présent aroccd les mesures penttraemt de réduire vorie sipumrper les différences de tenaimetr en asngiat sur :

? le ruertmnceet ;

? la poriomotn et l'évolution pseforisnneolle ;

? la faoairmtn prmnfoslieosele ctionone ;

? la pisre en cmpote de la vie fimalliale ;

? la maternité, l'adoption et le congé paternal ;

? l'égalité salariale.

Accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFDPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SENCA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements relevant du champ d'application de la convention collective notariale de travail du 18 avril 1996 conclue entre les professionnels des professions et métiers zoologiques privés relevant du public.

Article 2 - Architecture du régime conventionnel frais de santé

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le régime conventionnel frais de santé se compose d'un régime solde décliné en deux structures tarifaires au choix de l'entreprise :

? umimofe : cotisation forfaitaire globale du salarié et ses ayants droit moyennant une cotisation unique et forfaitaire ;

? isolé/duo/famille : la surtarification « isolé » couvre le salarié seul ; la surtarification « duo » couvre le salarié et son conjoint ou un de ses enfants ; la surtarification « famille » couvre le salarié et ses ayants droit.

Le montant de ces cotisations dépend également du niveau de certification choisi par l'entreprise adhérente.

Ce régime solde constitue les garanties minimales obligatoires de l'entreprise adhérente. A ce régime solde s'ajoutent les options complémentaires (option 1, option 2 et option 3), au choix de l'entreprise, via le bulletin d'adhésion mis à disposition par l'organisme assureur recommandé, dont les structures tarifaires suivent celles du régime solde. L'entreprise qui souhaite mettre en place une des options proposées dans le cadre du présent accord devra conclure un acte individuel (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Article 3 - Antériorité des régimes frais de santé

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposent déjà, à la date d'effet du présent accord, d'un régime frais de santé au bénéfice de leurs salariés non cadres devront, le cas échéant, adapter le niveau des garanties de leur régime afin que ces dernières soient au moins équivalentes à celles prévues par le présent accord.

Article 4 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de son champ d'application, sans distinction d'ancienneté, à l'exclusion des cadres et des personnes ressortissant de la convention collective de prévoyance de la profession d'arbitrage du 2 avril 1952, relevant de la branche de rattachement complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Dispense d'affiliation

Toutefois, par dérogation au caractère obligatoire du présent régime, peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime :

? les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel ;

? les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, de l'adhésion de leur entreprise ou de leur assurance individuelle si elle est postérieure, de la CMU complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de la couverture ou de l'aide ;

? les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui justifient d'une couverture individuelle frais de santé par ailleurs au jour de l'adhésion de leur entreprise ou de leur assurance individuelle si elle est postérieure ;

? les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle scruite par ailleurs ;

? les salariés à temps partiel qui travaillent pour une seule entreprise, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute telle que prévue dans le contrat de travail ;

? à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective obligatoire.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande écrite formulée dans les mois par le salarié concerné, qui devra produire chaque année à l'entreprise adhérente les justificatifs permettant de vérifier que les conditions nécessaires pour bénéficier de la dispense d'affiliation sont remplies.

Dans les cas de dispense d'affiliation précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'entreprise adhérente.

Le salarié qui ne bénéficie plus des conditions susvisées à la date de l'affiliation doit en informer son entreprise. Il doit alors être affilié au présent régime à compter du premier jour du mois civil suivant.

Cas particuliers des couples travaillant dans la même entreprise

Pour les couples relevant du présent accord et travaillant dans la même entreprise, il est prévu que l'un des deux conjoints, tel que défini ci-après, soit affilié en tant que salarié et l'autre en tant qu'ayant droit.

Une seule cotisation sera due pour le couple travaillant dans la même entreprise. Il est précisé que la cotisation est appelée sur le salaire du membre du couple ayant la rémunération brute la plus élevée.

Définition des ayants droit

Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :

? conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié (e) et non séparé (e) de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée.

Sont assimilés au conjoint, le concubin d'un Pacs ainsi que le concubin :

? concubinage : par concubinage, il faut entendre la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le (la) salarié (e) conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivant du code civil ;

? concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié (e), au même domicile, de façon continue et durable pendant au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que les concubins soient l'un et l'autre libérés au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins 1 enfant est né de l'union ou a été adopté ;

? enfants : par enfants, il faut entendre :

? les enfants du (de la) salarié (e) dont la filiation est légalement établie, y compris adoptifs ;

? les enfants rattachés par le (la) salarié (e) et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme « enfants à charge » :

? les enfants âgés de moins de 20 ans, et s'ils travaillent, que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;

? les enfants âgés de moins de 28 ans, s'ils sont étudiants, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou du moment d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés au titre de l'assurance chômage ;

? les enfants, quel que soit leur âge, atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Article 5 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le régime conventionnel frais de santé s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux cotisations défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et ses différents décrets et arrêtés d'application.

Ainsi, les garanties prévues dans le présent accord ne s'appliquent pas en cas de non-respect du paiement de cotisations, ni la participation financière et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Elles répondent également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats souscrits par les entreprises : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, parcours et soins sans frais d'optique, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique médicale maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code

de la sécurité scilaoe (OPTAM/ OPTAM-CO).

En tuot état de cause, les geatains du présent régime snerot ameeatanoqutumit adaptées en foonicon des évolutions législatives et réglementaires régissant les gnaiaets des cartnos dtis « rbsaoealsnps ».

L'ensemble des atoes de prévention défini ci-après est pirs en chgrae :

1. Secnelemt paiootyphqce des puits, sllonis et frsuiss (SC8), suos réserve que l'acte siot effectué sur les première et deuxième moirelas permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fios par dnet et qu'il siot réalisé en cas de reqluss cuireax et avnat le 14e anniversaire.
2. Un détartrage anenui celmopt sus-et sous-gingival, effectué en duex séances mamixum (SC12).
3. Balin du lnagage oral et/ ou balin d'aptitudes à l'acquisition du lnagae écrit (AMO24), à conitoidn qu'il s'agisse d'un pieremr bilan réalisé chez un enantf de minos de 14 ans.
4. Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351).
5. Dépistage une fios tuos les 5 ans des trleuobs de l'audition chez les pnsmeeos âgées de puls de 50 ans puor un des actes sitnaus :
 - a) Audiométrie talnoe ou vloace (CDQP010);
 - b) Audiométrie tnolae aevc tympanométrie (CDQP015);
 - c) Audiométrie vloace dnas le briut (CDQP011);
 - d) Audiométrie tlonae et valoce (CDQP012);
 - e) Audiométrie tlnaee et vocale aevc tympanométrie (CDQP002).
6. L'acte d'ostéodensitométrie rsermlabuobe par l'assurance mldaiae obialtgore; snas préjudice des cdntoonis d'inscripion de l'acte sur la lstie mentionnée à l'article L. 162-1-7 du cdooe de la sécurité sociale, la psrie en crgahe au titre du présent arrêté est limitée aux femmms de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans.
7. Les vcnaioitcans suivantes, sleues ou combinées :
 - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges;
 - b) Cqolucheue : anavt 14 ans;
 - c) Hépatite B : avnat 14 ans;
 - d) BCG : avant 6 ans;
 - e) Rubéole puor les aeoeectldnss qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un eanfnt;
 - f) Hhumeapolis izenufnale B;
 - g) Vtociacnan cortne les ifeftncnios iavesvins à pneoeoucqums puor les efnants de moins de 18 mois.

Le neaivu des ptsnitraoes est indiqué dnas les telbuaax fruiaigt en axnnee l.

Article 6 - Cotisations

Les doisnopisits du présent avnanet eneorrtt en veuugir au 1er jeinvr 2018 puor la msie en conformité « cnotrat rsnlleobaspe » des garetains aetullces et au 1er juor du mios qui siut la dtae de parutoin de son d'extension, puor la msie en palce de l'option 4 (Avenant n° 2 du 24 janiver 2018 - art. 5).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Taux de cotisation
Hors Alsace-Moselle

(En paectnrugoe du PMSS.)

Tarif HT salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	1,49	1,62	2,10	2,16	2,25
Isolé	0,63	0,68	0,92	0,97	1,00
Duo	1,14	1,22	1,66	1,74	1,81
Famille	1,96	2,15	2,70	2,76	2,87

Tarif TTC salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	1,58	1,72	2,23	2,30	2,39
Isolé	0,67	0,72	0,98	1,03	1,07
Duo	1,21	1,30	1,76	1,85	1,92
Famille	2,08	2,29	2,87	2,93	3,05

Alsace-Moselle

(En puceogrntae du PMSS.)

Tarif HT salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	0,63	0,95	1,23	1,27	1,32
Isolé	0,28	0,47	0,54	0,57	0,59
Duo	0,48	0,72	0,98	1,02	1,07
Famille	0,82	1,26	1,59	1,62	1,69

Tarif TTC salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	0,66	1,01	1,31	1,35	1,41
Isolé	0,29	0,50	0,58	0,61	0,63
Duo	0,51	0,76	1,04	1,09	1,14
Famille	0,87	1,34	1,69	1,72	1,79

Révision du tuax de cotisation

Toute modiciatfon de la réglementation prruoa dnenor leiu à des mfiatdiocnios taaiierfs qui froent l'objet d'un aneanvt au présent accord, après alsanye par la csimoiosmn piaitrare de suivi. Au-delà de la première année de fooncnmtnet du régime, les résultats tiehueqncs du régime présentés par l'organisme aeussrr détermineront les tuax de cstatioon applicables.

Répartition du tuax de cotisation

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rvelitae à la sécurisation de l'emploi, l'employeur prend en chgrae 50 % de la ctitioason afférente à la ctioeurruve msie en palce à trtie oobitglairae dnas l'entreprise, y crimpos luosrqe les gntaearis opietleonnls et la ceruoitruve des atnays dorit snot rneuds obligatoires.

Article 7 - Cas de suspension du contrat de travail

Le présent arccod etrne en vuuegir au pirem'juor du tssirmee civil qui siut la pitucabilon de son arrêté d'extension au Jauronl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Suspension du ctmaot de triaavl liée à une maladie, une maternité ou un adccent dnoannt leiu à indemnisation

En cas de sossuiepnnd du cntoart de tarvail liée à une maladie, une maternité ou un andciet danonnt leiu siot à un mienaitn toatl ou ptiearl de salaire, siot à des indemnités journalières financées au mions puor pitrae par l'employeur au trtie de l'incapacité tpomrree de travail, les gatnreacs du présent régime snot meianunets snas cpreotatirre de cttisooan puor tuot mios civil d'arrét de traavil et assui lpmoegtms que l'intéressé ne mreepd pas une activité.

Suspension du carott de tiraval ne dannot pas leiu à ienamoidnstn ou puor une rsoain autre que médicale

Dans ce cas, le salarié puet deadmner le mieantin de sa garnaite fras de santé à l'organisme asuesrr recommandé suos réserve qu'il s'acquitte de la totalité de la cosotiatin (part pronltaae et prat salariale).
Article 8 - Maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits

Le présent accrod emte en vuueigr au pmieerr juor du tiemtsre ciivil qui siut la pblilacoitun de son arrêté d'extension au Jamoul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les salariés bénéficient des dssooitinps légaes sur le meaintin des ganraties en poeortciti siacloe complémentaire en cas de cteaisosn du crtaot de travail, non consécutive à une faute lourde, ournavt diort à une psire en craghe par le régime de l'assurance chômage sloen les coitidnons définies dnas les txtees légaux, et ce puor tuote natiofioction de ruprtue ietenruvne à cmetopr du 1er juin 2014.
Le bénéfice du mantein de la gtnariae fras de santé est acquis snas veemesmt de cattoision dumat la période de portabilité, le fanienemnt de ce mtainiein étant inulcs dnas la caoitioisn des actifs.

Bénéficiaires

Continuent à bénéficier de la gtraanie fras de santé qui les cvienuraot en tnat qu'actifs les aecnns salariés rvelanet du chmap d'application du présent accord, dnont le ctonart de tvaaril a été mpopu et rsnslieapmt les cnodonniits staiuvens :

- ? être indemnisés par le régime de l'assurance chômage et le jutsfieir auprès de l'organisme asuserur ;
 - ? avoir été affiliés et bénéficier de la gmaatie fras de santé aavnit la rpruute du cnortat de tviaarl par le présent régime.
- Le bénéfice de cttee ceuvrutro est étendu aux aaynts diort de l'ancien salarié suos réserve que ces derirens étaient déjà ctveuros anvat la rutpuue du ctoant de travail.

Ouverture et durée des dtoirs à portabilité

L'ancien salarié ovure diort aux paetsintros de la gatnaire fras de santé au tirt de la portabilité à cmtoepr de la ruurtp eifctfvee de son ctoant de travail.
La durée du miatenn de la gaimate fras de santé est égale à la durée du dînerer cnratot de traavil de l'ancien salarié ou, le cas échéant, des dierrens cotntrars de taavril de l'intéressé lorsqu'ils snot consécutifs dnas l'entreprise adhérente dnas la lmtiie de 12 mois.
Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant airdnore au nbomre supérieur, dnas la ltimie miamlxae de 12 mois.

Cessation de la portabilité

Le mtainiein de la gtranaie fras de santé cesse, au puls tard, 12 mios après la dtae de rrtupue du crotnat de tiaavril et, en tuot état de csauue :
? à la fin de la durée de miintean à lqaeulle l'ancien salarié a droit si elle est inférieure à 12 mois ;
? à la dtae de resprie d'une activité pelnfnsoosielre par l'ancien salarié ;
? à la dtae de ciessoatn du vemnrseet des aacloontios chômage ;
? à la dtae de liqiuidtoan de la pnseoin d'assurance vseilleise du régime de base, y cirpoms puor iuiipdtane au travail.
En cas de cnehmgneat d'organisme assureur, le nouvel auuesrsr pdemra en cghare les bénéficiaires de la portabilité à cptomter de la dtae d'effet du nuvaeou crtnaot collectif.
Article 9 - Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Evin
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018
En apitlcaopn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gianatres oetferfs aux peonrsnes assurées ctnroe catienrs ruiseqs (loi Evin), les salariés dnont le crtaot de tarvail est rpmou et qui répondent à l'une des ctoidinons visées ci-dessous puoomt deeadnmr le mntaiein de luer gaanrite fras de santé, dnas le crade d'une adhésion à un cotnart individuel, snas qensriaoutne ou eeaxmn médical ni période probatoire.

Sont visés par ctete dosioitipn les salariés dnont le ctnroat de tairavl est mpopu et qui bénéficient :
? d'une retne d'incapacité ou d'invalidité ;
? ou d'une poinsen de rteairte ;
? ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

Sont également visés les atynas diort d'un salarié décédé, leluseqs puneevt deanedmr le mieaintn de la gimaaate santé pndaent une durée maimlnie de 12 mois.

La damende de mineaitn de la gntaiare fras de santé diot être réalisée par l'ancien salarié dnas les 6 mios sivnaut la rrtpuue du cotnrt de tivaarl ou de l'expiration de la période de mtainiein de la gianarte fras de santé au tirt de la portabilité des droits.

Les atynas diort d'un salarié décédé dssopient d'un délai de 6 mios sanviut le décès du salarié puor daemdnr le miintaen de lreus garanties.

Conformément à l'article 1 du décret du 21 mras 2017, puor tuot ctonart siuorcost ou adhésion à cepmrtor du 1er juluil 2017, les tfrfas aeplclibas aux anencis salariés :
? ne pneeuvt être supérieurs aux tfrfas goaulbx aalclepibps aux salariés actifs, la 1re année ;
? ne pveuvnt être supérieurs de puls de 25 % aux tfrfas gaoubx apielapbcls aux salariés aftics la 2e année ;
? ne pneeuvt être supérieurs de puls de 50 % aux tfrfas golubax allacpeibps aux salariés actifs, la 3e année.

Les tfrfis apeapbclis en tnat qu'ancien salarié ponruort être supérieurs aux tfrfas gouablx en vugeiur puor les painttprcais aftics dnas la liitme fixée par la réglementation en vigueur, et après décision de la cmioismosn paairtre.

Article 10 - Assurance et gestion du régime conventionnel frais de santé

Le présent accrod rtne en vguieuer au piemr juor du tirmtsre civil qui siut la picoutliban de son arrêté d'extension au Jnaroul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

A. ? Recommandation

Afin d'assurer le régime cinnoveontenl frais de santé défini dnas le présent aorccd et osneigrar la mauouiltatn la puls lgrae pblsiosie etrne eestpnriers de l'ensemble de la branche, les osaaoingrmts stagerians cnlieonnvet de mdeamemor la CPCEA, itinutsofn de prévoyance régie par le cdooe de la sécurité sociale, ssie 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, mmebre du gopruue AGRICA.
Les modalités et cnotdinois de gisteon s'effectuent seoln les donsiopitps fixées dnas la cntonoiiven d'assurance et de gestion cculone etrne la CCPEA et les ptaerienars soiaoux siraengats du présent accord.

B. ? Atoconis de solidarité en fvuear des raoineststrss au régime

Les salariés en difficulté sociale, pelsnirenfloose ou matérielle peuvnet bénéficier des praitnteoss présentant un degré élevé de solidarité, netommnat au trite des driots non contributifs.

Prise en crhage de la cosiatiton puor les anepitrs et les bénéficiaires d'un carnot de professionnalisation

La citosation due par les aitpreps et les bénéficiaires d'un cnatrot de pisoaasontrfnloisn est intégralement psire en craghe par les fdons du régime. Par conséquent, les atppeins et les bénéficiaires d'un catont de plifioeristasnsonaon bénéficient gamnutentit des psotntiraes prévues dnas le crdae du sloce conventionnel.

Suspension du carontt de tvaaril liée à une maladie, une maternité ou un acneidct dnnonat leiu à indemnisation

En cas de ssoiseppunn du caotmt de tvaaril liée à une maladie, une maternité ou un aicdectn dannot leiu siot à un mintaien tatol ou prtaiel de salaire, siot à des indemnités journalières financées au mnios puor paire par l'employeur au trtie de l'incapacité tepamorire de travail, les geiatnars du présent régime snot mnueetnias snas crenarttpoie de cotisation, conformément à l'article 7, puor tuot mios civil d'arrêt de tvaaril et aussi legntpoms que l'intéressé ne renerpd pas une activité.

Pour compléter ces antcios de solidarité, la csoosmimin piarate de siuvi proua décider, cqhaue année, de mttree en ?uvre une ptoluqie d'action sociale, de prévention dédiée. Les praetnraes siuacox saragiitnes de l'accord s'engagent à rceetspr les doipossnits réglementaires en la matière et nomtnmaet en termes de financement.

Les rsstaisrtnsoes au régime pneuvt prétendre à des aedis soelicas psires en crhgae et définies par l'organisme aseuursr recommandé au trtie de son aotcin sociale.

C. ? Réexamen du régime et cohix de l'organisme assurer recommandé

Conformément à l'article L. 912-1 du cdooe de la sécurité sociale, le présent régime frea l'objet d'un réexamen, dnas un délai qui ne proua excéder 5 ans à cmtoepr de la dtae d'entrée en vigueur du présent accord, puor pmetrerte aux paetenrars scuoaix sgitaiaiers d'en réexaminer, au vu des résultats tecqhenius et fniencras enregistrés pandnet la période écoulée, les ciotdninos tnat en matière de gienraats que de fceannmeit et de choix de l'organisme aesuursr recommandé.

Article 11 - Adhésion des entreprises à l'organisme assureur recommandé

Le présent accord est en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont toutes les entreprises bénéficiaires des salariés non cadres ne relevant pas de la convention collective nationale 52 pour les salariés de la production agricole d'un régime fiscal de santé présentant des garanties d'un niveau au moins égal au salaire conventionnel prévu par le présent accord. Pour ce faire, les entreprises peuvent le demander.

Article 12 - Pilotage du régime

Le présent accord est en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La commission paritaire de suivi est composée des représentants sociaux de l'accord. Elle a en charge le suivi de la mise en œuvre du régime fiscal de santé institué par le présent accord. Elle examine les comptes du régime, notamment les cotisations perçues et les prestations versées. Elle propose aux partenaires sociaux représentatifs de la branche les éventuelles révisions et adaptations du présent accord.

Article 13 - Dénonciation

Le présent accord est en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 14 - Formalités administratives

Le présent accord est en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord, dont les parties signataires déclarent l'extension, sera établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 15 - Entrée en vigueur

Le présent accord est en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord est en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

Le présent accord est en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a généralisé la couverture complémentaire santé en imposant, selon un calendrier déterminé, l'engagement de négociations au niveau de la branche afin que tous les salariés puissent bénéficier d'une couverture complémentaire santé à l'horizon 2016. Aussi, les associations du présent accord ont initié dès l'année 2012 une procédure de mise en concurrence, laquelle a abouti, au regard du cadre législatif nouveau, à rendre possible un organisme assureur afin que celui-ci assure la couverture santé des salariés non cadres de la branche. Conscientes qu'une large mutualisation des risques n'est possible qu'au travers d'une forte adhésion des entreprises à l'organisme assureur recommandé, les partenaires sociaux ont négocié des tarifs compétitifs auprès de l'organisme recommandé, permettant aux salariés de bénéficier :
? d'un salaire minimal de garanties de santé ;
? de garanties complémentaires ;
? d'actions de solidarité permettant de soutenir la situation particulière de certains salariés.

Article - Annexe I

Les dispositions du présent accord sont en vigueur au 1er janvier 2018 pour la mise en conformité « courtier responsable » des garanties actuelles et au 1er jour du mois qui suit la date de publication de son d'extension, pour la mise en place de l'option 4 (Avenant n° 2 du 24 janvier 2018 - art. 5).
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Tableaux des garanties

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cerveau collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0041/boc_20180041_0000_0041.pdf

Accord du 17 septembre 2014 relatif aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors. – Contrat de génération

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFDPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public, dans sa rédaction résultant des dispositions de l'avenant n° 14 modifié du 24 janvier 2012.

Il permet, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail, aux entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif est d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, non couverts par un accord d'entreprise ou un plan d'action, de se constituer volontairement dans le cadre du dispositif portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors tout en bénéficiant des aides prévues à cet effet. Il offre également des axes de réflexion aux entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche qui souhaitent ou sont soumis à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action.

Pour l'application du présent accord, les entreprises sont concernées :

? en matière d'emploi des jeunes, les jeunes âgés d'au plus 26 ans lors de la date d'embauche. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés ;

? en matière de recrutement des salariés âgés, ceux ayant au moins 55 ans ;

? en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés, ceux ayant au moins 57 ans. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

(1) Article 1er étendu sous réserve des dispositions du décret n° 2015-249 du 3 mars 2015 susvisé.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 2 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

2.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2013, dans les établissements concernés, les salariés âgés d'au plus 25 ans représentent 13 % des effectifs des établissements concernés au 31 décembre 2013, ce qui est inférieur à l'objectif de 18 %.

La branche professionnelle s'efforcera d'amener le pourcentage d'effectifs des jeunes à 18 % sur les 3 années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises de la branche. Une attention particulière sera portée sur les embauches en CDI et sur le recrutement de jeunes salariés handicapés. La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises.

2.2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

2.2.1. Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré dans chaque entreprise de la branche faisant partie du présent accord et remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera au minimum les éléments suivants :

? la présentation de l'entreprise et son organisation ;

? son (ses) activité(s) ;

? les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;

? les locaux ;

? les instances représentatives du personnel et les délégués syndicaux en place ;

? la liste des dispositifs existants et les modalités de leur consultation.

2.2.2. Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise, et notamment à l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les procédures et les pratiques de l'entreprise. Le référent participera à l'accueil du jeune, répondra à ses questions, l'aidera à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base de l'ancienneté parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Il peut se démissionner de sa fonction. Le référent bénéficiera d'une indemnité spécifique sur la période qui lui est confiée. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

2.2.3. Poursuits d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours aura pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée de 1 an, le nouvel embauché. Cet accompagnement sera assuré par le responsable des ressources humaines et des responsabilités des acteurs clés tels que les responsables de service, le directeur des ressources humaines et le salarié lui-même. Lors de son arrivée, il est immédiatement présenté aux membres de son service afin que, dès le premier jour, celui-ci se sente intégré.

2.2.4. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le cadre hiérarchique et le référent désigné, auquel le jeune peut participer, est réalisé à la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une première prise de contact avec le jeune, en particulier le cas échéant un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les besoins en formation du jeune embauché. En cas de démission de formation éligible au plan de formation, ce soutien sera assuré de manière prioritaire.

A la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé par le cadre hiérarchique et le référent désigné. L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien. Chaque année, une réunion avec l'ensemble des jeunes embauchés au cours des 12 mois précédents est réalisée pour permettre un partage d'expérience, un échange sur la culture d'entreprise et faciliter l'établissement de liens internes.

2.3. Modalités de recours aux cotatons en alternance et d'accueil des alternants

La branche encourage les recours à l'alternance, que ce soit par contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Au vu des perspectives de développement, donc de recrutements, la branche s'engage à maintenir les recours à ces contrats. Pour assurer la formation aux différents métiers de la branche, le recours aux cotatons en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

2.4. Modalités de recours aux stagiaires et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formation en vue de l'accueil de stagiaires professionnels pour ceux se préparant aux divers métiers existants dans les parcs zoologiques. Les stagiaires ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière sous la supervision d'un tuteur de l'entreprise. Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours de 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 3 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la timogronnée utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminatoires à l'égard de l'âge. Elles veillent ainsi à ce que le principe de non-discrimination liée à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière et de mobilité.

3.1. Outils en matière de milieu de travail

La branche s'engage à la poursuite du maintien dans l'emploi de salariés de 57 ans et plus. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés. D'après les éléments tirés du rapport de branche de 2013, le taux des salariés âgés de 50 à 55 ans représente 7,8 % de l'ensemble des effectifs dans les établissements d'au moins 50 salariés appréciés sur l'année complète au 31 décembre 2013. Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 5 % des effectifs dans les établissements concernés au 31 décembre 2013. L'objectif fixé par la branche, pour chacune des années d'application de l'accord dans les entreprises de la branche concernées, est de conserver ce taux de maintien dans l'emploi de salariés âgés d'au moins 50 ans et plus opéré par les entreprises d'au moins 50 salariés de la branche. La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

3.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer, dans la rédaction des documents d'évaluation des risques professionnels, une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors. Les mesures décidées sont présentées chaque année aux membres du CSE (à défaut aux délégués du personnel), qui en assurent le suivi. D'ici à la fin de la période triennale, les parties signataires s'engagent à ce que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche adoptent l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action aient intégré dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels une partie sur l'emploi des seniors. Le rapport de branche en fera état au vu des réponses collectées.

3.3. Accompagnement des évolutions professionnelles et gestion des âges

3.3.1. Entretien de suivi de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45e anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans. Les salariés rasmptent ces conditions de travail en matière de possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi de carrière.

Cet entretien a pour objet :

- ? de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses situations professionnelles, ses conditions de travail et ses compétences ;
- ? d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existants dans l'entreprise ;
- ? d'anticiper l'évolution de sa carrière professionnelle ;
- ? d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, à ses aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- ? d'examiner la possibilité du salarié à des actions de formation et/ou de réformation ;
- ? d'examiner les situations du salarié en matière d'aménagement de ses conditions de travail et de son temps de travail ;
- ? d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés rasmptent les conditions de travail des entreprises de la branche adoptent l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'entretien de suivi de carrière.

3.3.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de promotion de poste en interne que les autres salariés. En cas de compétences multiples, à compétences et diplômes égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration pourra leur être proposé.

3.4. Outils de la coopération intergénérationnelle

3.4.1. Réunion

Dans chaque entreprise et groupe d'entreprises de la branche adoptent l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, une réunion annuelle du binôme (jeune-senior) sera organisée pour faire le point sur les difficultés rencontrées en matière de coopération intergénérationnelle et pour les solutions à y remédier.

L'objectif est que tous les salariés rasmptent les conditions de travail des entreprises de la branche concernées par cet accord réalisent cette réunion annuelle.

3.4.2. Mixité des équipes

Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche veilleront à ce que les équipes présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et les plus âgés, cette mixité étant le gage d'un développement des savoirs et des compétences.

3.5. Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans distinction d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux actions de professionnalisation. Les entreprises de la branche ne pourront refuser une demande de VAE d'un salarié âgé de plus de 55 ans. (1)

3.6. Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de 55 ans ou plus désireux de transmettre leur expérience et savoirs à des jeunes en formation ou en début de carrière pour l'attribution des compétences professionnelles.

Par ajout aux dispositions de l'article 50 de la convention collective et dans la mesure du possible, en cas de compétences multiples et à compétences et diplômes égaux, les salariés de 55 ans et plus embauchés ou non dans l'entreprise sont prioritaires sur le temps partiel libéré et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé.

(1) Alinéa 2 du paragraphe 3-5 étendu sous réserve des dispositions du 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 4 - Transmission des savoirs et des compétences
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise ainsi qu'à préserver la mémoire de cette dernière.

4.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle sont mis en place sur la base du volontariat. L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour tous les salariés clés de l'entreprise et qu'en conséquence, sur 50 % des recrutements de jeunes à des postes requérant de telles compétences, un binôme soit mis en place.

4.2. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la formation des salariés et des savoir-faire en développant les actions de tutorat. Le traité est défini par l'article 71 f de la convention collective. A sa demande, chaque tuteur se verra proposer une formation, afin de développer les qualités requises au premier alinéa.

Les parties s'accrochent à considérer que la transmission des compétences acquises par les salariés tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir de leurs compétences et savoir-faire au profit des jeunes d'au plus 26 ans tutorés, ou 30 ans pour les travailleurs handicapés, dans le domaine d'activité considéré, les créateurs de l'activité, les créateurs de l'activité, les créateurs de l'activité étudiés par l'employeur.

Article 5 - Actions d'accompagnement des entreprises dans la gestion active des âges

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Afin d'anticiper la gestion active des âges, les établissements d'au moins 50 salariés réaliseront un diagnostic préalable sur la pyramide des âges, la situation des jeunes et des salariés âgés de l'entreprise, les compétences clés de l'entreprise et les prévisions de départs et d'embauches à partir du modèle mis en place par la branche professionnelle (annexe I).

Article 6 - Lutte contre les discriminations

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les entreprises de la branche s'engagent à lutter contre les discriminations à l'embauche, aux moments du déroulement de carrière ou à l'accès à la formation des salariés âgés. Elles sont aussi avisées que ces discriminations n'affectent pas les jeunes.

Article 7 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les parties s'engagent à mettre en place des modèles de dialogue préalable et de levit d'accueil ainsi qu'une fiche technique sur les modalités d'accès au contrat de génération (annexes II et III).

Les engagements chiffrés forment l'objet d'un suivi chaque année d'application de l'accord.

Article 8 - Modalités de suivi des mesures

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des jeunes et des seniors concernant les indicateurs suivants :

- ? l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;
- ? le suivi des indicateurs mis en place pour les indicateurs portant sur l'insertion des jeunes et sur les effectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes et de maintien dans l'emploi de ces derniers ;
- ? le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- ? le niveau de réalisation des actions prévues ;
- ? le résultat de chaque action prévue dans le présent texte.

Dans les entreprises de la branche faisant application du présent accord, un rapport annuel sera établi et présenté au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, s'ils existent. Il sera également transmis aux délégués syndicaux.

Ce rapport comportera le bilan chiffré des actions relatives à l'emploi des jeunes et des seniors mis en œuvre :

- ? l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable de l'article D. 5121-27 du code du travail ;
- ? le nombre de salariés recrutés au cours de l'année ;
- ? le nombre de salariés âgés d'au plus 26 ans (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) recrutés dans l'année en fonction de travail à durée indéterminée et le pourcentage par rapport au nombre total des embauchés ;
- ? le nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés et mutés dans l'année ;
- ? le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus (incluant les travailleurs handicapés âgés d'au moins 55 ans) et plus et le pourcentage par rapport à l'effectif total des salariés de la branche ;
- ? la répartition par catégories professionnelles, emplois et sexes au 31 décembre de l'année ;
- ? le nombre et le type d'actions de formation réalisées par les jeunes de 26 ans au plus (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) et les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- ? le nombre de mises en place d'un levit d'accueil au sein des entreprises de la branche ;
- ? le nombre d'entretiens de suivi réalisés à l'issue du premier mois et de la dernière année d'embauche au profit des jeunes salariés ;
- ? le nombre de contrats en attente conclus ;
- ? le nombre de salariés rémunérés cumulés au sein des entreprises concernées ;
- ? le nombre d'entretiens professionnels de suivi de carrière réalisés au profit des salariés seniors ;
- ? le nombre de formations de suivi en entreprise réalisées pour les salariés âgés de 55 ans et plus, en distinguant les formations de suivi des formations de suivi ;
- ? le nombre de passages à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus au cours de l'année ;
- ? le nombre de réunions de coopération intergénérationnelle réalisées ;
- ? le nombre de binômes mis en place ;
- ? le nombre et l'âge des tuteurs.

Article 9 - Mise en place de l'accord au sein de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés s'engagent à bénéficier du présent dispositif d'accompagnement à la transmission des compétences.

Conformément aux dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail, il doit comporter :

- ? la pyramide des âges ;
- ? les profils des jeunes et des salariés âgés et leur complémentarité ; (1)
- ? les prévisions de départs à la retraite ;
- ? les perspectives d'embauche ;
- ? les compétences clés de l'entreprise ;
- ? les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

Il doit être transmis préalablement à la DIRECCTE.

(1) Deuxième trier de l'alinéa 2 de l'article 9 étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 10 - Date d'application. – Durée

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 11 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un exemplaire sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Article 12 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent accord sera diffusé sur le site internet de l'association française des entreprises de services privés ouverts au public (AFDPZ). Les organisations de salariés signataires de l'accord s'engagent aussi à assurer sa publicité auprès des salariés.

Les entreprises de la branche s'engagent aussi à en assurer la communication auprès des salariés soit par le biais des panneaux d'affichage prévus à cet effet, soit sur leur site intranet.

Article 13 - Adhésion. – Révision

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Peut adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de l'accord. L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article 5 du chapitre III de la convention collective.

En tout état de cause, dans le délai de 6 mois précédant l'expiration des effets du présent accord, les parties s'engagent à se réunir afin de dresser le bilan de la période écoulée et de négocier le cas échéant un nouveau accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche tout en permettant aux entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés de bénéficier des aides prévues à cet effet. Il est rappelé que le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif d'aide à l'emploi permettant de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée et de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences au sein de la branche.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Annexes
[Pour mémoire.]

Avenant n° 21 du 3 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFDPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SCENA CFE-CGC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 18 juin 2015

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 20 du 3 juin 2014.

Il est ajouté à la convention collective un article 50 bis rédigé comme suit :

« Article 50 bis

Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux ont signé un accord sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel.

Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité saisonnière avec des pics occasionnels de fréquentation pouvant intervenir tout au long de l'année et des besoins spécifiques de la branche dans les services aux personnes (hôtellerie, restaurant, boutique, accueil ?), les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel. La fréquentation des établissements concernés est très irrégulière et dépendante des aléas météorologiques ainsi que des rythmes scolaires.

1. Durée minimale d'activité légale

2. Dérogation à la durée minimale légale

Compte tenu des caractéristiques et des spécificités de la branche des parcs zoologiques, la durée minimale d'activité ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 14 heures hebdomadaires.

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 (premier alinéa), L. 3123-14-5 et L. 1242-2 (3°) du code du travail, dont les termes s'appliquent à la date de signature du présent accord sous les réserves :

? art. L. 3123-14-2 (premier alinéa) : ? Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié si pour lui présente de faire face à des contraintes personnelles, si pour lui présente de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité convenable à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. ? ;

? art. L. 3123-14-5 : ? Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études. ? ;

? art. L. 1242-2 (3°) : ? (Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants) : 3° Epilimos à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois

3. Gentil pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale légale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi. Dans ce cas, les horaires de travail sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne doit pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures.

Les heures perdues par suite d'interruption de travail non prévisible font l'objet d'une récupération dans les conditions prévues à l'article 49 de la convention collective.

4. Avenants et compléments d'heures ?

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal.

Le nombre maximum d'avenants et compléments d'heures ? par an et par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

L'avenant et complément d'heures ? fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties, qui en précise le motif, le terme, la durée d'application de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée effective de travail. Les autres dispositions relatives régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Les salariés à temps partiel pourront se voir proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée conventionnelle de travail selon les modalités précisées dans la convention collective.

Les heures complémentaires effectuées ne peuvent être supérieures à 1/3 de la durée du temps de travail fixé dans le contrat (y compris avenants) et doivent être à une moyenne de 10 %.

Au-delà de 1/3 d'heures complémentaires, les heures effectuées doivent être à une moyenne de 25 %.

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 18 juin 2015

Le présent avenant est établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties s'engagent en conséquence à l'extension.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 juin 2015

Les parties s'engagent à l'application du présent avenant à la conclusion de son extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêt prononçant l'extension.

Avenant n 1 du 9 février 2016 relatif à un régime conventionnel frais de santé

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

AFDPZ

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SNCEA CFE-CGC

FNAF CGT

FGA CFDT

CFTC-Agri

FGTA FO

Article 1er - Suppression de la condition d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les deux premiers alinéas de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont remplacés par l'alinéa suivant :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent également à tous les salariés relevant de son champ d'application, sans condition d'ancienneté, à l'exclusion des cadres et personnels rattachés à la convention collective de prévoyance de la profession agricole du 2 avril 1952, relevant de la caisse de retraite complémentaire agréée en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant de ce régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

Article 2 - Modification de la répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le paragraphe « Répartition du taux de cotisation » de l'article 6 « Cotisations » est remplacé par le suivant :

« Répartition du taux de cotisation »

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise, y compris lorsque les cotisations sont optionnelles et la couverture des salariés est obligatoire.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2016.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour se mettre en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui prévoit la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés au 1er janvier 2016, les partenaires sociaux ont décidé de réviser l'accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel de frais de santé au profit des salariés non cadres des entreprises et industries privées ouvertes au public, afin de :

- ? supprimer la condition d'ancienneté de 3 mois applicable à la garantie frais de santé ;
- ? modifier la répartition de la cotisation relative aux garanties optionnelles.

Accord du 2 mars 2016 relatif à la constitution d'une CPNE-FP des parcs zoologiques ouverts au public

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des parcs zoologiques (AFDPZ)

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale de l'agriculture (FGA) CFTD

Fédération de l'agriculture CTFC (CFTC-Agn)

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO

Fédération nationale agricole et forestière (FNAF) CGT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SENCA CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective nationale des parcs zoologiques privés de France (idcc 7017).

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le présent accord, établi en conformité avec les dispositions de la convention collective nationale des parcs zoologiques privés de France, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après la CPNE-FP.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a pour objet :

? de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences) ;

? d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi ;

? d'identifier les métiers et compétences clés ;

? de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche ;

? d'initier ou de participer à des recherches ou études expérimentales sur la formation professionnelle en partenariat avec les OPCA ;

? de conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titers professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage ;

? de créer, d'homologuer et de valider des certifications de qualification professionnelle (CQP) qui soient en mesure de répondre aux besoins des parcs zoologiques ;

? de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises des dispositifs des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations relatives auprès des fédérations nationales d'employeurs et de salariés concernés ;

? de représenter la branche des parcs zoologiques privés ? auprès des collectivités territoriales et des ministères intéressés par le développement des activités des parcs zoologiques.

? d'établir des documents décrivant les caractéristiques spécifiques des métiers et leurs évolutions ;

? de réaliser des études de synthèse portant sur un métier ou une catégorie de métiers, ou encore des études prévoyant des travaux de recherche sur une problématique donnée ;

? de constituer des référentiels professionnels du type : nomenclature de fonctions, listes de diplômes, des titres, des certifications de qualification professionnelle ou toute formation professionnelle utile aux parcs zoologiques existants dans la branche, ou au répertoire des métiers.

Article 3 - Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

La CPNE-FP est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche et salariée ou adhérente du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs.

Article 4 - Groupes de travail

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Afin d'optimiser les travaux, il peut être proposé à la CPNE-FP de mettre en place un groupe de travail.

Article 5 - Désignation des présidents

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

La CPNE-FP désigne en son sein un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) dont la durée du mandat est fixée à 2 ans.

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié. Le poste de vice-président est alternativement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leurs collègues respectifs.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

En cas de vacance d'un poste, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion chargée d'organiser une nouvelle désignation.

Article 6 - Attributions

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les organisations. Le président et le vice-président animent les séances. Ils mènent conjointement le mandat.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

La gestionnaire prioritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en commission paritaire nationale.

Article 7 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

La CPNE-FP met des avis sur des questions en rapport avec son champ de compétence.

La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si le collège salarié est représenté par au moins trois organisations syndicales et le collège employeur représenté.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant qui a donné pouvoir lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permettant pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à bénéficier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à deux par représentant.

En cas de démission d'un des représentants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Chaque représentant, dans des représentations syndicales que des organisations patronales, dispose d'une voix.

Les votes sont liés à bulletin secret lorsque au moins un participant le demande.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 8 - Missions

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont les suivantes :

? suivre l'application des accords conclus, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;

? établir la liste des formations éligibles au titre du contrat de professionnalisation CPF ;

? définir et tarifier les OPCA les taux de prise en charge des formations ;

? valider les formations de formation des métiers des parcs zoologiques ;

? définir et promouvoir la politique de formation dans le champ d'application de la convention collective nationale, sur la base des orientations arrêtées par la négociation de branche ;

? rechercher, étudier et proposer les axes prioritaires de formation ;

? participer à l'étude des moyens de formation, de professionnalisation et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;

? promouvoir l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la convention collective nationale et son évolution prévisible ;

? étudier l'évolution de l'emploi ;

? assurer les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande.

Dans le cadre de ses attributions relatives à l'emploi, la CPNE-FP devra se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres de l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment des salariés de la branche et du renouvellement des compétences.

Au titre de ces missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de coopération en créant la formation continue et continue, la qualification des compétences et les régions.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, les régions de tous accords avec la branche professionnelle relative au développement de la formation professionnelle continue.

Elle définira et fera les certifications de qualification professionnelle (CQP), les titres ou les préparations aux diplômes, titres CQP qui lui sont confiés et elle procédera aux démarches

nécessaires à l'enregistrement des qualifications au RCNP (répertoire national des métiers professionnels).

Elle propose aux entreprises suisses de la branche les formations des CQP, des titres professionnels avec la grille de classification conventionnelle.

Elle organisera la promotion, par tous moyens efficaces, des diplômés qu'elle mettra en œuvre.

La CPNE-FP devra procéder également périodiquement à l'examen :

? de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou du ministère de l'agriculture ;

? si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tant que complément des établissements régionaux ;

? de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations de l'enseignement technique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

? des formations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;

? examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications, notamment le bilan de situation comparé hommes et femmes, et une analyse de la situation des travailleurs handicapés.

Article 9 - Convocation

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins 10 jours ouvrés avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentées au sein de la CPNE-FP.

L'ordre du jour de la réunion et les documents préparatoires nécessaires sont transmis en même temps que les convocations.

Article 10 - Périodicité des réunions

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le nombre annuel de réunions plénières de la CPNE-FP est fixé à une par an.

Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins, et notamment dans le cadre de problématiques particulières.

Ces réunions supplémentaires sont organisées soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission.

Article 11 - Participation des représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la CPNE-FP

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Les conditions de participation et de rémunération des salariés qui participent aux réunions de la CPNE-FP sont fixées par l'article 14 de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés.

Article 12 - Siège

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le siège de la CPNE-FP et son secrétariat sont fixés au siège social de l'AFdPZ à l'adresse Zooproc de Beauval, 41110 Saint-Aignan-sur-Cher.

Article 13 - Secrétariat

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le secrétariat de la CPNE-FP est assuré par l'AFdPZ.

Article 14 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord emmeta en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 15 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Toute organisation syndicale représentative non salariée pourra y adhérer en avisant, par lettre recommandée, toutes les organisations syndicales représentatives au sein de la branche. Le ministère de l'agriculture devra recevoir également une copie de la lettre.

Article 16 - Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires ou adhérentes et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le présent accord a pour objet la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des parcs zoologiques de France (CPNE-FP des parcs zoologiques), constituée par les organisations syndicales représentatives de la profession et de la branche professionnelle s'appliquant au personnel des parcs zoologiques autres que publics conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Afin de poursuivre les dispositions de la formation professionnelle continue, les parties conviennent qu'il est préalablement nécessaire que la branche des parcs zoologiques maintienne les services sociaux et assure le bon fonctionnement des dispositifs relatifs à la formation professionnelle.

Les attributions, missions et objet de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sont définis à l'article 8 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à promouvoir une politique de formation professionnelle dans les entreprises de la branche des parcs zoologiques privés.

La formation au long de la vie professionnelle constitue en effet un élément déterminant de la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Avenant n 23 du 2 mars 2016 relatif à la révision des articles 44 et 54

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des praticiens agricoles (AFDPZ)

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale agricole (FGA) CFDT

Fédération de l'agriculture CTFC (CFTC-Agr)

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO

Fédération nationale de l'agriculture et forestière (FNAF) CGT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SENCA CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Le présent avenant et ses articles 44 :

« Bénéficiaires »

Les salariés ayant au moins 5 années de présence continue dans un niveau de qualification donné au sien de l'entreprise reçoivent une rémunération au moins égale au salaire brut mensuel correspondant de leur échelon majoré de :

? 0,8 % après 5 ans de présence continue ;

? 1,05 % après 7 ans de présence continue ;

? 1,55 % après 10 ans de présence continue ;

? 2,3 % après 15 ans de présence continue.

L'ancienneté d'un salarié est comptée au temps écoulé depuis la date d'accession au statut de l'emploi, déduction faite de la durée des congés sans solde.

Le passage à un échelon supérieur ne peut en aucun cas entraîner une baisse de rémunération. »

Article 2 - Modification de l'art 54

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

« Les jours fériés sont les 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés travaillant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement tel que défini par le code du travail.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Pour les salariés, y compris les saisonniers, si les jours fériés sont travaillés, ils sont rémunérés à hauteur des heures travaillées en plus du paiement des jours fériés ou du droit à récupération, selon le choix de l'employeur. Les salariés peuvent faire une demande écrite à l'employeur précisant leur choix unique avant le 31 décembre pour toute l'année suivante.

Les jours de récupération sont fixés entre les parties concernées. »

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Les parties conviennent l'application du présent accord à la condition de son extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant l'extension.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article 5 - Révision

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Le présent accord est établi et déposé selon les formalités prévues à l'art L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires ont convenu de décliner toute responsabilité en ce qui concerne l'extension du présent accord.

Avenant n 1 du 20 mai 2016 à l'accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des pcras zuloigooes (AFDPZ)

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SNCEA CFE-CGC

FNAF CGT

FGA CFDT

CFTC-Agri

Article 1er - Maintien des garanties au titre de la portabilité des droits et modification des clauses de revalorisation

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015. En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Le quatrième alinéa de l'article 6.2 intitulé « Reals msaiaonstietun » et le neuvième alinéa de l'article 7 intitulé « Garantie incapacité prématurée » de l'accord conclu le 10 janvier 2012 traitant des avantages sociaux des prestataires sont abrogés.

L'article 9 intitulé « Dispositions communes » de l'accord conclu le 10 janvier 2012 est désormais rédigé comme suit :

9.1. « Maintien des prestations »

Les garanties du présent régime sont assurées à la prudence du contrat de travail sous réserve :

? du maintien des prestations d'invalidité temporaire ou incapacité permanente en cours de service ? ;

? du maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de prestations d'invalidité temporaire ou incapacité permanente durant toute la durée de versement de celles-ci.

9.2. Maintien au titre de la portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des cotisations chômage du mois précédent à celui pour lequel les prestations sont demandées.

Pour information, il est ajouté une annexe relative aux dispositions légales sur la portabilité à la fin du présent avenant.

9.3. Révision des prestations

À la fin de chaque année civile, la réévaluation des prestations d'invalidité temporaire et prématurée est examinée par le conseil d'administration de l'institution leuq fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la réévaluation des prestations en cours de service.

Le coefficient de réévaluation de la prestation retraite d'éducation ainsi que la périodicité sont fixés par l'OCIRP. »

Article 2 - Modification des cotisations

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015. En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

L'article 11.2 intitulé « Taux de cotisations et répartitions » de l'accord conclu le 10 janvier 2012 est désormais rédigé comme suit :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de :

Taux civnetnnoneol global : 1,10 %

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	Taux global (en pourcentage des rémunérations brutes)
Décès	0,04	0,20	0,24
Incapacité temporaire :			
? manisoaluten	0,37	?	0,37
? realis matonalesiusn	?	0,18	0,18
Assurance regahs soielcas pntarlaeos	0,14	?	0,14
Incapacité permanente	?	0,17	0,17
Total	0,55	0,55	1,10

Article 3 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015. En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015.

Article 4 - Dépôt et extension

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015. En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son existence est demandée.

Article - Préambule

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015. En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Afin d'assurer la pérennité du régime et suite à la mise en œuvre du dispositif de portabilité à compter du 1er juin 2015, il a été décidé de modifier les taux de cotisations afin de tenir compte de leur impact sur l'équilibre du régime.

Article - Annexe

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015. En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Annexe I

Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés cotisent collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques maladie et l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficiant du maintien à titre gratuit de cotisation en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde,

oamvut dorit à pirse en crhgae par le régime d'assurance chômage, solen les conntiidios sienatvus :

1. Le mtneaiin des greatanis est appilcblae à ctpmoer de la dtae de cotieassn du cntroat de tavaril et pnenadt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du dneirer catonrt de taiavril ou, le cas échéant, des driendes ctnrotas de tavaril lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arionrde au nbmroe supérieur, snas pvioour excéder 12 mois?;
2. Le bénéfice du menaiin des gieraas est subordonné à la cidnoion que les diotrs à rubeonmemesrts complémentaires aniet été outvers chez le demeir employeur?;
3. Les grtianeas maetnieuns au bénéfice de l'ancien salarié snot clees en vguiuer dnas l'entreprise?;
4. Le mtaienn des ganeairts ne puet cdnuiroe l'ancien salarié à pcvrieer des indemnités d'un maontnt supérieur à culei des aoialtoIncs chômage qu'il ariuat perçues au ttre de la même période?;
5. L'ancien salarié jufistie auprès de son orsngiame assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mtaienn des garanties, des cntnidoois prévues au présent article?;
6. L'employeur sliange le meinaitn de ces garnietas dnas le cietcaifr de tviraal et inrmfoe l'organisme arsuaesr de la csteaison du cotart de tavaril mentionnée au peiemrr alinéa.

Avenant n 24 du 20 mai 2016 relatif à la classification des emplois

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des professionnels (AFDPZ)

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'article 42 « Définition et classification des emplois » est modifié comme suit :

« b) Profession technique, entretien, jardin et générale

Coefficient 100 : Ouvrier 1er échelon

Sans ancienneté spéciale liée au poste.

Chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches simples après démonstration ? ; ces tâches ne nécessitant pas de qualification particulière.

Coefficient 110 : Ouvrier 1er échelon expérimenté

Apte à exécuter sans démonstration des tâches simples plus ou moins complexes de son niveau hiérarchique.

c) Employé amené au travail ou des services annexes (hébergement, restauration, boutique)

Coefficient 100 : employé amené au travail ou des services annexes 1er échelon

Sans ancienneté spéciale.

Chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches simples après démonstration ? ; ces tâches ne nécessitant pas de qualification particulière.

Coefficient 110 : employé amené au travail ou des services annexes 1er échelon expérimenté

Apte à exécuter sans démonstration des tâches simples plus ou moins complexes de son niveau hiérarchique. »

Le reste de l'article 42 demeure inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les dispositions du présent avenant, qui entrent en vigueur à compter du 1er juillet 2016.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord du 19 juillet 2017 relatif à la convention de forfait annuel en jours pour les cadres

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

AFDPZ

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGA CFDT

CFTC-Agri

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après accord préalable du salarié membre ou titulaire de la catégorie définie ci-dessous :
Les coefficients (coefficients 250, 300, 350 et 400) qui dépendent d'une amputation dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif appliqué au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Article 2 - Conditions de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

La conclusion d'une convention de forfait annuel en jours est impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, portant sur la base d'un modèle annexé à celui-ci. Cet écrit détaille avec précision les modalités pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions. A cet effet, l'employeur doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- ? la nature des missions effectuées et les conditions de travail ;
- ? le nombre de jours travaillés dans l'année et la période de référence du forfait annuel ;
- ? la rémunération correspondante ;
- ? le nombre d'entretiens de suivi du forfait.

Le refus de signer une convention de forfait annuel en jours sur l'année ne peut pas être considéré comme une faute. Il ne peut constituer un motif de licenciement.

Article 3 - Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

La composition du temps de travail du salarié se fait en jours ou en demi-journées sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets. L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés payés pour l'année civile suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée de la période de référence et jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés) soit : nombre de jours à travailler = 218 x nombre de semaines travaillées / 47

Dans ce cas l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à arbitrer sur la période considérée.

Une copie écrite de cette information sera remise au salarié chaque année.

Article 4 - Forfait en jours réduit
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Si les parties conviennent d'un nombre annuel de jours travaillés fixé en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 3 du présent accord, le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait individuelle. Sa charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Article 5 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de référence.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondante au forfait annuel correspondant au coefficient des heures supplémentaires et bénéficiaires de majorations légales.

Le salarié ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de travail ne peut entraîner une baisse de la rémunération brute en vigueur à la date de ce choix.

Article 6 - Jours non travaillés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Afin de ne pas dépasser le plafond conventionnel (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), les salariés titulaires d'une convention de forfait annuel en jours bénéficient de jours non travaillés dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction du nombre de jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à tout type d'absence.

Le nombre de jours non travaillés par journée entière ou demi-journée du salarié en forfait annuel en jours se fait au coïncidence du salarié, en coordination avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend. Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance de 15 jours. L'employeur peut reporter la prise de jours non travaillés en cas d'absences simultanées de cadres annuées de congés payés ou en cas d'événements exceptionnels nécessitant sa présence, en respectant un délai de prévenance de 30 jours pour les absences programmées, délai ramené à 48 heures en cas d'absences pour maladies ou accidents d'autres causes et à 24 heures en cas d'urgences vétérinaires.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours non travaillés autres que les jours de repos hebdomadaires. Ces périodes doivent faire l'objet d'un affichage.

En accord avec l'employeur, le salarié peut bénéficier de jours de repos supplémentaires de 20 % de la rémunération. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne peut avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 235 jours.

L'avenant est signé par le salarié pour l'année en cours et ne peut être révoqué de manière tacite.

Article 7 - Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées ou demi-journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et quotidien mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le périmètre de ces journées, ainsi que le périmètre des jours non travaillés en jours hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié. Ce relevé déclaratif mensuel sera signé par le supérieur hiérarchique ou par le responsable du personnel.

Article 8 - Garanties : temps de repos/charge de travail/amplitude des journées de travail/entretien individuel

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Article 8.1 - Temps de repos

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les salariés concernés par un forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avoir un délai son employeur afin qu'une solution soit trouvée pour lui permettre de respecter les dispositions légales siot trouvée.

Article 8.2 - Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Le salarié doit être informé son supérieur hiérarchique des événements ou éléments qui pourraient avoir une incidence sur sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail sont anormales, l'employeur ou le supérieur hiérarchique pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

Il en va de même en cas de stouaiin eteicolplene ieannrmtvt avant l'échéance annuelle.

Article 8.3 - Entretiens individuels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Dans le cadre du suivi de la charge de travail, un entretien doit être organisé chaque année entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

À tout moment, s'il est possible, le salarié pourra rencontrer également l'employeur et obtenir un entretien avec son supérieur hiérarchique ou avec le responsable du personnel dans les 5 jours suivants sa demande écrite. Le salarié peut se faire assister par un membre du CHSCT, ou à défaut par un délégué du personnel. Un compte rendu de l'entretien sera alors signé par les deux parties.

Au cours de ces entretiens sont évoquées la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et enfin la rémunération du salarié.

Article 9 - Consultation des IRP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, les représentants du personnel sont informés et consultés chaque année sur le recours aux fermetures dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en fermetures, nombre d'alertes émises, et synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT.

Article 10 - Suivi médical

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié ou de l'employeur, une visite médicale destinée pour les salariés soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

Article 11 - Droit à la déconnexion

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Aucune sanction ne pourra être mise en œuvre si le salarié ne répond pas en dehors de ses heures habituelles de travail.

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les parties s'engagent à l'extension du présent accord, qui entre en vigueur à compter du premier jour du trimestre qui suit la publication au Journal officiel.

Il fera l'objet des formalités des dépôts et de publicité conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Avenant n 2 du 24 janvier 2018 à l'accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des parcs zoologiques (AFdPZ),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Syndicat national des cedars d'entreprises agricoles SCENA CFE-CGC ;

Fédération générale agricole FGA CFTD ;

Fédération CTFC de l'agriculture CFCA-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2018 pour la mise en conformité « transitoire » des garanties actuelles et au 1er janvier du mois qui suit la date de publication de son d'extension, pour la mise en place de l'option 4.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Pour se mettre en conformité avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, il a été procédé à l'aménagement des tableaux des garanties conformément aux dispositions réglementaires, respectant ainsi l'ensemble des obligations liées aux cotisations et responsables.

Le présent avenant intègre ces dispositions dans les tableaux des garanties frais de santé.

Article 1er - Modification de la définition « Enfant à charge »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 4 « Salariés bénéficiaires » de l'accord collectif du 3 juin 2014 concernant la définition des catégories de droit est modifié comme suit :

« Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :

? conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié (e) et non séparé (e) de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée.

Sont assimilés au conjoint, le concubinaire d'un Pacs ainsi que le concubin :

? concubinaire d'un Pacs : par concubinaire d'un Pacs, il faut entendre la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le (la) salarié (e) conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivant du code civil ;

? concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié (e), au même domicile, de façon exclusive et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que les concubinaires soient l'un et l'autre libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins 1 enfant est né de l'union ou a été adopté ;

? enfants à charge : par enfants, il faut entendre :

?? les enfants du (de la) salarié (e) dont la filiation est légalement établie, y compris adoptifs ;

?? les enfants reconnus par le (la) salarié (e) et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme « enfants à charge » :

? les enfants âgés de moins de 20 ans, et s'ils travaillent, que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;

? les enfants âgés de moins de 28 ans, s'ils sont étudiants, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou de stages d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés au titre de l'assurance chômage ;

? les enfants, quel que soit leur âge, atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire. »

Article 2 - Les cotisations

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2018 pour la mise en conformité « transitoire » des garanties actuelles et au 1er janvier du mois qui suit la date de publication de son d'extension, pour la mise en place de l'option 4 (voir art. 5).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 6 point « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

Hors Alsace-Moselle

(En pourcentage du PMSS.)

Tarif HT salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	1,49	1,62	2,10	2,16	2,25
Isolé	0,63	0,68	0,92	0,97	1,00
Duo	1,14	1,22	1,66	1,74	1,81
Famille	1,96	2,15	2,70	2,76	2,87

Tarif TTC salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	1,58	1,72	2,23	2,30	2,39
Isolé	0,67	0,72	0,98	1,03	1,07
Duo	1,21	1,30	1,76	1,85	1,92
Famille	2,08	2,29	2,87	2,93	3,05

Alsace-Moselle

(En pourcentage du PMSS.)

Tarif HT salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	0,63	0,95	1,23	1,27	1,32
Isolé	0,28	0,47	0,54	0,57	0,59
Duo	0,48	0,72	0,98	1,02	1,07
Famille	0,82	1,26	1,59	1,62	1,69

Tarif TTC salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	0,66	1,01	1,31	1,35	1,41
Isolé	0,29	0,50	0,58	0,61	0,63
Duo	0,51	0,76	1,04	1,09	1,14
Famille	0,87	1,34	1,69	1,72	1,79

Article 3 - Les garanties

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2018 pour la mise en conformité « transitoire » des garanties actuelles et au 1er janvier du mois qui suit la date de publication de son d'extension, pour la mise en place de l'option 4 (voir art. 5).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le praapgrahe 2 de l'article 5 de l'accord cclietlof du 3 juin 2014 est annulé et remplacé par :

« Ainsi, les gaaitens prévues dnas le présent aocrod ne remmbuoest ni les pénalités appliquées en cas de non-respect du pourarcs de soins, ni la ptoitrapacain fiorarfatie et les frceainhss médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du cdoe de la sécurité sociale.

Elles répondent également aux enegciexs du décret du 18 nvoberme 2014 railletf au cotennu des ctttaoms rslapeboenss : pirse en chgare du teikct modérateur et du frraiot journalier, phlcreans et pdonalfs puor les fiars d'optique, ponfneeanmt des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des ditsfpoiss de patiuqre trfariiae maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité scloaie (OPTAM/ OPTAM-CO).

Les teabuax de gtnriaaes en annxee I de l'accord ctoeclif du 3 juin 2014 snot supprimés et substitués par les tualabex svatuins :

(Tableaux non reproduits, cboatnulles en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruiburqe BO Ctnnioevn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0041/boc_20180041_0000_0041.pdf

Article 4 - Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Évin

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le dnreier pgpraharae de l'article 9 « Mtnaein de la gtaarnie faris de santé au trtie de l'article 4 de la loi Évin » de l'accord cicetlof du 3 juin 2014 est modifié comme siut :

« Conformément à l'article 1 du décret du 21 mras 2017, puor tuot canrott ssruioct ou adhésion à cemtpor du 1er jeuillt 2017, les tfriars aabiceplpls aux aienncs salariés :

? ne punveet être supérieurs aux tafris gabolux aecilbalpps aux salariés actifs, la 1re année ;

? ne puveent être supérieurs de puls de 25 % aux tirafs gbluoax acbplelpais aux salariés acitfs la 2e année ;

? ne peneuvt être supérieurs de puls de 50 % aux trfais gabuolx aipcpelbals aux salariés actifs, la 3e année.

Les tfairs appbacleis en tnat qu' ancien salarié pmoorut être supérieurs aux trfais gbluoax en vuguier puor les pnntirtiaas acitfs dnas la ltimie fixée par la réglementation en vigueur, et après décision de la cimisosmon paritaire.

Article 5 - Entrée en vigueur

Les dspioiosnts du présent aaenvnt enrteormt en vuuiger au 1er jenaivr 2018 puor la msie en conformité « crmtoat rpsnboalese » des geirtnaas ateulecls et au 1er juor du mios qui siut la dtae de piratuon de son d'extension, puor la msie en plcae de l'option 4.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dpiisnoosts du présent anaenvt ennortert en vguuier au 1er janvier 2018 puor la msie en conformité « caontrtr raplnssoebe » des geraatns aeleutcls et au 1er juor du mios qui siut la dtae de puotiran de son d'extension, puor la msie en pcale de l'option 4.

Article 6 - Dépôt et extension

Les donioispitss du présent anevant etnmerot en veuuigr au 1er jinvaer 2018 puor la msie en conformité « ctroant rpbpslaesne » des gaitenars aeutelcls et au 1er juor du mios qui siut la dtae de poatium de son d'extension, puor la msie en plcae de l'option 4.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avnaent est déposé conformément aux dsontipsois légales et son etnsxoiein est demandée.

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des pcras zleouqoogis AFdPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale de l'agriculture FGA CFDT ;

Fédération ntanoiale aamtrelouigianre et forestière FNAF CGT ;

Syndicat noaintal des cerdas d'entreprises aigorcels SCENA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

L'article 75 « Famenenit des ainotcs de frtoamion puor les eelpmoyurs de puls de 10 salariés » est supprimé à cpoetmr du 1er nmbeovre 2018.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

Les pteiras sgateraiins ddaemnnet l'extension du présent avenant, qui enterra en vgeiuur à ctpmeor du 1er nrbomvee 2018.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité cromeonfs aux diostonpiiss des atriecls L. 2231-6 et D. 2231-2 et svtuinas du cdoe du travail.

Avenant n 9 du 20 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouvert au public (ANPZP),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération générale agricole (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des autres secteurs (FGTA) FO ;

La confédération française de l'encadrement (CFE) SNCEA-CGC,

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2006

Article 1er

L'annexe I " Salaires " est modifiée à compter du 1er janvier 2007 ainsi qu'il suit :

ANNEXE I

Salaires

1er valeur de point : 0,0827 Euros.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	8,27	1 254,31

2e valeur de point : 0,003 : du coefficient 120 au 160 inclus s'ont :

1. Pensement hors encadrement.

(En euros)

Coefficient	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	8,33	1 263,41
140	8,39	1 272,51
160	8,45	1 281,61

3e valeur de point : 0,014.

(En euros)

Coefficient	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	9,32	1 413,56

2. Pensement d'encadrement.

Valeur de point : 0,014.

(En euros)

ANCIENNETÉ	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	10,02	1 519,73

GROUPE	Coefficient	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	10,37	1 572,82
III	300	11,07	1 678,99
II	350	11,77	1 785,16
I	400	12,47	1 891,32

Article 2

Les parties signataires déclarent l'extension du présent avenant.

Fait à Cachan, le 20 décembre 2006.

Avenant n 10 du 29 janvier 2008 relatif aux salaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Acoitssain française des pcars et jdiarns zqououielgos privés otruevs au plibuc (AFPZ).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale arargilmetraioe (FGTA) CFDT ;

Fédération générale des tlirlvuaears de l'agriculture, de l'alimentation et des suteecrs cexennos (FGTA) FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2008

L'annexe I « Sieraals » est modifiée ainsi qu'il suit, à cptoemr du 1er jianvr 2008 :

ANNEXE I Salaires

1re vaelur de pniot : 0,0844.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	8,44	1 280,09

2e vulear de pniot : 0,005, du cinefeioct 120 au 160 inclus, siot :

1. Pnoensel hros encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	8,54	1 295,26
140	8,64	1 310,42
160	8,74	1 325,60

3e vuaeir de pniot : 0,015.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	9,57	1 451,48

2. Psroeennl d'encadrement

Valeur de point : 0,015.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	10,32	1 565,23

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	10,69	1 621,23
III	300	11,44	1 735,10
II	350	12,19	1 848,86
I	400	12,94	1 962,61

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2008

Les ptearis sigintaears demennadt l'extension du présent avenant.

Avenant n 11 du 10 mars 2009

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association française des parcs et jardins zoologiques privés reconnus d'utilité publique (AFPZ),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération générale des agents de la fonction publique (FGTA) CFTD,

Article 1

En vigueur étendu en date du 10 mars 2009

L'annexe I est modifiée à compter du 1er janvier 2009 ainsi qu'il suit :

« ANNEXE I Salaires

1^{er} valeur de point : 0,0871.

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	8,71	1 321,02

(En euros.)

2^e valeur de point : 0,005, du coefficient 120 au 160 inclus, soit :

1. Personnel hors encadrement

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	8,81	1 336,21
140	8,91	1 351,38
160	9,01	1 366,55

(En euros.)

3^e valeur de point : 0,015.

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	9,84	1 492,43

(En euros.)

2. Personnel d'encadrement

Valeur de point : 0,015.

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	10,59	1 606,19

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	10,96	1 662,30
III	300	11,71	1 776,05
II	350	12,46	1 889,81
I	400	13,21	2 003,55

(En euros.)

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 mars 2009

Les parties s'engagent mutuellement à l'extension du présent avenant.

Avenant n 12 du 3 septembre 2009

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFDPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFTD ;

La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2009

L'annexe I « Sreiaals » est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1er septembre 2009.

« AXENNE I Salaires

1e valeur de point : 0,0882.

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
100	8,82	1 337,72

(En euros.)

2e valeur de point : 0,007 : du coefficient 120 au 160 inclus soit :

1. Personnel hors encadrement

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
120	8,96	1 358,96
140	9,10	1 380,19
160	9,24	1 401,43

(En euros.)

3e valeur de point : 0,0155.

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
175	9,98	1 514,04

(En euros.)

2. Personnel d'encadrement

Valeur de point : 0,0155.

Agent de maîtrise	Salaires horaires	Salaires mensuels
Coefficient 225	10,76	1 631,58

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
IV	250	11,15	1 690,36
III	300	11,92	1 807,90
II	350	12,70	1 925,44
I	400	13,47	2 042,99

(En euros.)

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2009

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant.

Avenant n 13 du 10 mars 2011 relatif aux salaires au 1er mars 2011 et au 1er novembre 2011

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFDT ;

Le SENCA CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 mars 2011

L'annexe I « Saierals » est modifiée à compter du 1er mars 2011 ainsi qu'il suit :

« Annexe I Salaires

1^{er} valeur de point : 0,09.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,00	1 365,02

(En euros.)

2^e valeur de point : 0,008 (coefficients 120 à 160 inclus).

1. Pénalités hors encadrement

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
120	9,16	1 389,29
140	9,32	1 413,56
160	9,48	1 437,83

(En euros.)

3^e valeur de point : 0,016.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
175	10,20	1 547,03

(En euros.)

2. Pénalités d'encadrement

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	11,00	1 668,36

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	11,40	1 729,03
III	300	12,20	1 850,37
II	350	13,00	1 971,70
I	400	13,80	2 093,04

(En euros.)

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 mars 2011

L'annexe I « Saerlis » est modifiée à compter du 1^{er} novembre 2011 ainsi qu'il suit :

« Annexe I Salaires

1^{er} valeur de point : 0,09045.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,045	1 371,85

(En euros.)

2^e valeur de point : 0,00804 (coefficients 120 à 160 inclus).

1. Pénalités hors encadrement

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
120	9,20	1 396,24
140	9,36	1 420,63
160	9,52	1 445,02

(En euros.)

3^e valeur de point : 0,01608.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel	(En euros.)
175	10,25	1 554,76	

2. Personnel d'encadrement

Agent de maîtrise

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel	(En euros.)
225	11,05	1 676,71	

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel	(En euros.)
IV	250	11,45	1 737,68	
III	300	12,26	1 859,62	
II	350	13,06	1 981,56	
I	400	13,86	2 103,50	

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 mars 2011

Les parties signataires admettent l'extension du présent avenant.

Avenant n 16 du 22 février 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFDPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFTD ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

Le SCNEA CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

L'annexe I « Sriaelas » est modifiée et modulée en fonction des vulneurs de piont (1) à compter du 1er mars 2012 ainsi qu'il suit :

1re valeur de piont : 0,0922.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel	(En euros.)
100	9,22	1 398,39	

2e valeur de piont : 0,0082 : du coefficient 120 au 160 inclus, soit :

1. Personnel hors encadrement

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel	(En euros.)
120	9,38	1 423,27	
140	9,55	1 448,14	
160	9,71	1 473,02	

3e valeur de piont : 0,0164.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel	(En euros.)
175	10,46	1 584,96	

2. Personnel d'encadrement

Agent de maîtrise	Salaire horaire	Salaire mensuel	(En euros.)
Coefficient 225	11,27	1 709,34	

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel	(En euros.)
IV	250	11,68	1 771,54	
III	300	12,51	1 895,92	
II	350	13,32	2 020,30	
I	400	14,14	2 144,68	

(1) Si le chiffre des millièmes (3e après la virgule) est supérieur ou égal à 5, le taux horaire devra être arrondi au centième supérieur. Si le chiffre des millièmes est inférieur à 5, le taux horaire devra être arrondi au centième inférieur.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les parties s'entendent sur l'extension du présent avenant.

Avenant n 17 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFDPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFTD ;

La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

L'annexe I « Salaires » est modifiée et modulée en fonction des valeurs de point à compter du 1er septembre 2012 ainsi qu'il suit :

« Annexe I

Salaires

Première valeur de point : 0,0940.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,40	1 425,69

Deuxième valeur de point : 0,072, du coefficient 120 au coefficient 160 inclus s'agit :

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
120	9,54	1 447,53
140	9,69	1 469,37
160	9,83	1 491,21

Troisième valeur de point : 0,0164.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
175	10,63	1 612,25

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

Agent de maîtrise	Salaire horaire	Salaire mensuel
Coefficient 225	11,45	1 736,61

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	11,86	1 798,80
III	300	12,68	1 923,17
II	350	13,50	2 047,54
I	400	14,32	2 171,91

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant.

Avenant n 18 du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er septembre 2012

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFDPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

L'annexe I « Salaires » est modifiée et modulée en fonction des vuleras de pnoit à cmetpor du 1er sbetmepre 2012 anisi qu'il siut :

« Anxnee I Salaires

Première veaulr de pnoit : 0,0940.

Coefficient	Salaire hrrioae	Salaire meunsel
100	9,40	1 425,69

(En euros.)

Deuxième vaelur de piont : 0,0072, du cfoenificet 120 au 160 iulncs siot :

1. Penesronl hros emrecadnent

Coefficient	Salaire haorrie	Salaire meesnel
120	9,54	1 447,53
140	9,69	1 469,37
160	9,83	1 491,21

(En euros.)

Troisième vluar de pnioit : 0,0164.

Coefficient	Salaire hariroe	Salaire muensel
175	10,63	1 612,25

(En euros.)

2. Peresonl d'encadrement

Agent de maîtrise	Salaire horirae	Salaire muesnel
Coefficient 225	11,45	1 736,61

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire hrioare	Salaire msuneel
IV	250	11,86	1 798,80
III	300	12,68	1 923,17
II	350	13,50	2 047,54
I	400	14,32	2 171,91

(En euros.)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Les pterias seigrtaains deennamdt l'extension du présent avenant.

Avenant n 19 du 25 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFDPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFTD ;

La CFTC-Agri ;

La FNAF CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

L'annexe I « Saerails » est modifiée et modulée en fonction des valeurs de point à compter du 1er avril 2014 ainsi qu'il suit :

« ANXENE I
Salaires (bruts)
1. Pmsoenel hros erennemcdat

Première valeur de point : 0,0953.

Coefficient	Salaire hioarre	Salaire mseuel	(En euros.)
100	9,53	1 445,42	

Deuxième valeur de point, du coefficient 120 au coefficient 160 inclus : 0,00738.

Coefficient	Salaire hioarre	Salaire mseuel	(En euros.)
120	9,68	1 468,17	
140	9,83	1 490,92	
160	9,97	1 512,15	

Troisième valeur de point : 0,0168.

Coefficient	Salaire hiorrae	Salaire msneuel	(En euros.)
175	10,79	1 636,52	

2. Pnersol d'encadrement

Agent de maîtrise	Salaire hiraroe	Salaire mneseul	(En euros.)
Coefficient 225	11,63	1 763,92	

Groupe	Coefficient	Salaire hraoire	Salaire munesel	(En euros.)
IV	250	12,05	1 827,62	
III	300	12,89	1 955,03	
II	350	13,73	2 082,43	
I	400	14,57	2 209,83	

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant.

Avenant n 22 du 25 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2015

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'AFdPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFTD ;

La CFTC-Agri ;

Le SCNEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le premier alinéa de l'article 43 « Salaires et accessoires de salaires » est remplacé par les dispositions suivantes :
« Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe I de la présente convention. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1er juillet 2015 :

« Annexe I Salaires

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,61	1 457,55
120	9,83	1 490,92
140	9,98	1 513,67
160	10,12	1 534,90
175	10,95	1 660,79

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent de maîtrise 225	11,80	1 789,71

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	12,23	1 854,92
III	300	13,08	1 983,84
II	350	13,94	2 114,28
I	400	14,79	2 243,20

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les dispositions du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2015.
Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Avenant n° 25 du 20 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2016

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des praticiens vétérinaires (AFDPZ)

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Le premier alinéa de l'article 43 « Salaires et ascensions de salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe I de la présente convention. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1er juillet 2016 :

« Annexe I Salaires

1. Poursuite de l'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
100	9,67	17466,65
110	9,78	17483,33
120	9,89	17500,02
140	10,04	17522,77
160	10,18	17544,00
175	11,02	17671,40

2. Poursuite de l'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
Agent de maîtrise 225	11,87	17800,32

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
IV	250	12,30	17865,54
III	300	13,16	17995,98
II	350	14,02	17126,41
I	400	14,88	17256,85

Article 3

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Les partenaires sociaux ont par avenant n° 24 créé le coefficient 110, qui entre en application à l'extension.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Les partenaires sociaux déclinent l'extension du présent avenant, qui entre en vigueur à compter du 1er juillet 2016.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Avenant n 26 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des producteurs de vins (AFDPZ)

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le premier alinéa de l'article 43 « Salaires et accessoires de salaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe I de la présente convention. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1er avril 2017 :

Annexe I

Salaires

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,76	17480,30
110	9,87	17496,98
120	9,98	17513,67
140	10,14	17537,93
160	10,28	17559,17
175	11,13	17688,09

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent de maîtrise 225	11,99	17818,52

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	12,42	17883,74
III	300	13,29	22015,69
II	350	14,16	22147,65
I	400	15,03	22279,60

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les présentes dispositions prennent effet à l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1er avril 2017.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Avenant n 28 du 22 février 2018

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association française des parcs zoologiques,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFTC-Agri;

FGA CFDT;

SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1er mars 2018 :

« Annexe 1
Salaires
Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
100	9,88	1 498,50
110	10,05	1 524,28
120	10,16	1 540,97
140	10,32	1 565,23
160	10,47	1 587,98
175	11,33	1 718,42

Agent de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
225	12,21	1 851,89

Personnel d'encadrement

(En euros.)

groupe	coefficient	salaires horaires	salaires mensuels
IV	250	12,64	1 917,11
III	300	13,53	2 052,10
II	350	14,41	2 185,56
I	400	15,30	2 320,55

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les dispositions relatives à l'extension du présent avenant, qui entrent en vigueur à compter du 1er mars 2018.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Avenant n 30 du 14 février 2019

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

AFDPZ,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFTC-Agri;

FGA CFDT;

SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

L'annexe I de la chteoinovn coevtllicie est modifiée cmome siut à copetmr du 1er avr/1 2019 :

« Aennxe 1 Salaires Personnel hros encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaire	Salaires mensuel
100	10,03	1 521,25
110	10,15	1 539,45
120	10,31	1 563,72
140	10,48	1 589,50
160	10,62	1 610,74
175	11,50	1 744,21

Agent de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaire	Salaires mensuel
225	12,39 ?	1 879,19 ?

Personnel d'encadrement

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaires horaire	Salaires mensuel
IV	250	12,83 ?	1 945,93 ?
III	300	13,73 ?	2 082,43 ?
II	350	14,63 ?	2 218,93 ?
I	400	15,53 ?	2 355,44 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les peartis sairtegians dmnneadet l'extension du présent aeavnnt qui eentra en vigueur à cmoepr du 1er avr/1 2019.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité conoemfrs aux doitopssiins des aceltris L. 2231-6 et D. 2231-2 et svuniats du cdoe du travail.

Textes Extensions

Arrêté du 23 août 1996

En vigueur en date du 31 août 1996
Alctrie 1er

Snot rdneeus ogilabotriès puor tuos les eyrlepmuos et tuos les salariés cpiorms dnas son champ d'application poenofreisnsl et territorial, les dsoitsopniis de la cintneooovn cellcivtoe naoltanie du trviaal du 18 arivl 1996 connmeact le perosennl des pacrs et jdnriars zoeoiguolqs privés ourtves au public, à l'exclusion :

- du pahparrage 1 du troisième alinéa de l'article 60 ;

- du mmerbe de prashe : " A l'exception de la txae d'apprentissage " et des tremes " par le ministère chargé de l'agriculture " fugnairt au denier alinéa du même atrclie 60.
Article 2

L'extension de la cviontonen précitée est prononcée suos réserve de l'application des dpoositiinss législatives ou réglementaires cmoenncat :

- à l'article 10, troisième alinéa, l'interdiction du rruoces au cnotart de trvaial à durée déterminée et au cnoatrt de taivarl tiramoerpe puor rpeecmalr un salarié dnot le ctnarot de tavrail est sdnepusu par sutie d'un cniflot cleotlcf de tvialal (art. L. 122-3 et L. 124-2-3 du cdoe du travail) ;

- aux 1er et 6e alinéas de l'article 26, la gaarntie de rémunération en cas de mdaiaie ou andcciet (art. 49-I de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 ralvteie à l'adaptation de l'exploitation arligooc à son emeninovrent économique et scaoil en ce qu'il a rndeu alcpilbpae en arugtluicre l'accord noatnial imitpnsfonseoreel du 10 décembre 1977 sur la maonauistlesiin et ntnaommet son arlctie 7) ;

- au pmeier alinéa du ppaargrhae 2 de l'article 27, l'obligation puor l'employeur de poeorspr au salarié déclaré iatpne situe à une mladaie ou un accident, un elompi approprié à ses capacités (art. L. 122-24-4 du cdoe du travail) ;

- au pahparagre a du deuxième alinéa de l'article 31, les modalités rteleiavs à la ctovoainocn du salarié à l'entretien préalable au liccmineent (art. L. 122-14 et R. 122-2-1 du cdoe du travail) ;

- au paparagrh 2 de l'article 35, l'indemnité de départ en rarteite prévue en cas de msie à la ritretae à l'initiative de l'employeur (art. L. 122-14-13 du cdoe du travail) ;

- au denierr alinéa de l'article 60, l'agrément des fnods d'assurance-formation par l'Etat (art. L. 961-9 et R. 964-1 du cdoe du travail) ;

- au dnreier alinéa de l'article 4, au secnod alinéa de l'article 7 et au pmerier alinéa de l'article 8 de l'annexe II à la convention, l'application aux salariés liés par un canotrt de trvaail à durée déterminée des dinspostios cvlinintoonnelees abpaepilpls aux salariés liés par un ctoamnt de tavrail à durée indéterminée (art. L. 122-3-3 du cdoe du travail).
Article 3

L'extension des efetfs et sotincans de la ceoniontnv visée à l'article 1er est fiata de detar de la plicubiaotn du présent arrêté puor la durée rsanett à crouir et aux cotnidinos prévues par liedt texte.
Article 4

Le dcirteur des exploitations, de la piiqtoule sialcoe et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oifeifcl de la République française.

Fiat à Paris, le 23 août 1996.

ARRETE du 7 juillet 1997

En vigueur en date du 16 juil. 1997
Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle et territoriale de la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mars 1997 à l'ancienne convention, à l'exclusion du premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 35 de la convention tel que modifié par l'article 5 de l'avenant.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rassemblée et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 18 avril 1996 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la puériculture scolaire et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventionnelles n° 97-18 en date du 13 juin 1997, disponible à la Direction des Jours officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

ARRETE du 24 mars 1998

En vigueur en date du 2 avr. 1998
Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 23 mai 1997 à la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernent le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouvriers au public et les salariés pour tous les employeurs et tous les salariés dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant visé à l'article 1er est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 18 avril 1996 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la pitulouge sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coventions collectives n° 98-07 en date du 20 mars 1998, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 21 juillet 1998

En vigueur en date du 29 juil. 1998
Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 28 avril 1998 à la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernent le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public et les salariés pour tous les zoologiques et tous les salariés compris dans le champ d'application personnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 18 avril 1996 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Citoyenneté sociale n° 98-20 en date du 19 juin 1998, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 30 décembre 1999

En vigueur en date du 11 janv. 2000
Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 20 octobre 1999 à la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ont été publiées au Journal Officiel de la République Française le 18 avril 1999.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 18 avril 1996 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, collection Circulaires n° 99/47 en date du 24 décembre 1999, disponible à la Direction des Ressources Humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du 10 mars 2003

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 8 novembre 2002 à la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ont été étendues au public des entreprises pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application des dispositions et traitées de la convention, sous réserve de l'application de l'article 32 modifié de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention collective du 18 avril 1996 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, numéro 2002/52 en date du 25 janvier 2003, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 18 avril 2004

En vigueur en date du 4 mai 2004
Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 5 décembre 2003 à la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins publics privés ouverts au public sont étendues par la présente aux salariés et aux salariés temporaires dans le cadre d'application posonsfoneriel et taorttieril de l'atidat convention, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 18 avril 1996 précitée.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des espaces verts est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2004/04 en date du 21 février 2004, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 21 juin 2006
Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 6 décembre 2005 (Salaires) à la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public sont étendues par le présent arrêté aux salariés du secteur privé de l'application des dispositions de l'avenant collectif.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule contenant les collectifs n° 2006/10 en date du 8 avril 2006, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 29 juin 2007

En vigueur en date du 20 juil. 2007

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 9 du 20 décembre 2006 à la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public sont étendues aux agents publics et tous les salariés du secteur privé d'application professionnelle et territoriale de l'acte conventionnel.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée maximale à venir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet arrêté a été publié au Bulletin officiel du ministère, numéro 2007/10, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.