

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

IDCC 7017

Brochure 3613

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/10/2022

Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

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)	3
Article 1er - Chapitre Ier Champ d'application	3
Article 2 - Chapitre II Avantages acquis	3
Chapitre III Durée. - Adhésion. - Révision. - Dénonciation	3
Chapitre IV Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation	4
Chapitre V Droit syndical	4
Chapitre VI Représentants du personnel	5
Chapitre VII Apprentissage	5
Chapitre VIII Contrat de travail	6
Chapitre IX Maladie ou accident et contrat de travail	7
Chapitre X Suspension ou rupture du contrat de travail	7
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	17
Textes Attachés	23
Annexe I Convention collective nationale du 18 avril 1996	23
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	23
Accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	27
Avenant n° 15 du 10 janvier 2012	31
Accord du 10 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité	31
Accord du 28 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	33
Accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé	36
Accord du 17 septembre 2014 relatif aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors. - Contrat de génération	40
Avenant n° 21 du 3 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel	44
Avenant n° 1 du 9 février 2016 relatif à un régime conventionnel frais de santé	45
Accord du 2 mars 2016 relatif à la constitution d'une CPNE-FP des parcs zoologiques ouverts au public	45
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
Avenant n° 24 du 20 mai 2016 relatif à la classification des emplois	49
Accord du 19 juillet 2017 relatif à la convention de forfait annuel en jours pour les cadres	49
Avenant n° 2 du 24 janvier 2018 à l'accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé	51
Avenant n° 29 du 3 octobre 2018	53
Avenant n° 2 du 29 novembre 2019	53
Avenant n° 3 du 27 octobre 2020	54
Avenant n° 4 du 18 février 2021	54
Textes Salaires	57
Avenant n° 9 du 20 décembre 2006 relatif aux salaires	57
Avenant n° 10 du 29 janvier 2008 relatif aux salaires	57
Avenant n° 11 du 10 mars 2009	58
Avenant n° 12 du 3 septembre 2009	58
Avenant n° 13 du 10 mars 2011 relatif aux salaires au 1er mars 2011 et au 1er novembre 2011	59
Avenant n° 16 du 22 février 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012	60
Avenant n° 17 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires	61
Avenant n° 18 du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er septembre 2012	61
Avenant n° 19 du 25 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014	62
Avenant n° 22 du 25 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2015	63
Avenant n° 25 du 20 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2016	63
Avenant n° 26 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017	64
Avenant n° 28 du 22 février 2018	64
Avenant n° 30 du 14 février 2019	65
Avenant n° 31 du 26 février 2020	65
Avenant n° 32 du 13 octobre 2021	66
Avenant n° 33 du 8 mars 2022	66

Avenant n° 34 du 21 septembre 2022	67
Textes Extensions	69
Arrêté du 23 août 1996	69
ARRETE du 7 juillet 1997	69
ARRETE du 24 mars 1998	70
ARRETE du 21 juillet 1998	70
ARRETE du 30 décembre 1999	70
ARRETE du 28 décembre 2000	70
ARRETE du 10 mars 2003	71
ARRETE du 18 avril 2004	71
ARRETE du 30 mai 2006	71
ARRETE du 29 juin 2007	71

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 CDFT ; La CFTC-Agri ; La FTGA FO ; La FANF CGT ; Le SENCA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Cet avenant annule et raclepme les diontiiossps antérieures.

Préambule

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

- ? la recherche scientifique, en particulier en matière de des porreagams natuaoinx ou itoaatunnerix 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 réalités avec le milieu naturel et sa protection.
- Les salariés des établissements exerçant dans le cadre d'application de la présente convention civile 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 salariés 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 1 janv. 2013

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 1 janv. 2013

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 et permanente des 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 1 janv. 2013

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 étendue au Journal officiel de la République française.

Article 4 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Article 5 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Elles doivent être signifiées par lettre recommandée à la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sivec cnoventn et adoccs ceolcifts (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 sein notamment en vue de la réunion, dans les délais prévus et au plus tard dans les 3 mois suivant la première demande au sens précité, de la commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2221-2 du code du travail.

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

Article 6 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La dénonciation de la présente convention conclue par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autorités compétentes 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 délais prévus pour engager une nouvelle négociation.

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

l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus.
Seul l'accord de prévoyance figurant en annexe II peut faire l'objet d'une dénonciation partielle dans les conditions qu'il détermine en son chapitre V.

Chapitre IV Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article 7 - Compétence de la commission paritaire nationale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

En cas de litige, la saisine de la commission n'est pas suspensive 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 1 janv. 2013

La commission paritaire nationale est composée d'un représentant par entreprise syndicale de salariés, saignaire ou adhérente de la présente convention. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs, syndicatistes 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 1 janv. 2013

La présidence de la commission est attribuée 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 praticiens d'entreprises privées.

Le service de la DITCECRIE d'Ile-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 le délai de 15 jours francs au moins avant la date de la réunion.

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

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

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

Le président convoque aux débats les seuls membres de la commission dans un délai maximum de 8 jours. Ces conclusions font 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 1 janv. 2013

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 notamment d'espèces de fougères en voie de disparition, les parties représentatives, syndicatistes ou adhérentes, présentes dans le conflit, s'engagent dans l'hypothèse d'un conflit collectif à respecter les voies et les moyens prévus

d'assurer l'entretien de base des animaux dans le cadre d'un service minimum rémunéré normalement, dès lors que les personnes non grévistes ne souffrent pas pour garantir l'alimentation et maintenir les conditions d'hygiène minimales.

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

Chapitre V Droit syndical

Article 11 - Libertés syndicales et d'opinion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 des dispositions du livre IV du code du travail (art. L. 2141-1) sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de priver en considération l'appartenance à une organisation syndicale, professionnelle ou confédération, ou l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la cotisation 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 empêcher aucun moyen de pourvoir en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Article 12 - Sections syndicales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

Article 13 - Délégués syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

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

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

Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail. Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les sections représentatives peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat de délégué syndical doit à un crédit de 5 heures par mois.

Article 14 - Exercice du droit syndical : autorisations d'absence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 correspondante. Toutefois, ces autorisations peuvent être refusées en cas d'urgence grave justifiée par l'employeur ;

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

? rémunérées comme temps de travail dans la limite d'un représentant par organisation syndicale 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 règlement des litiges définies ci-avant.

Ces absences ne peuvent pas en déduction des congés annuels ; elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des 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 1 janv. 2013

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 suivants du code du travail.

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

Article 16 - Comité d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 1 janv. 2013

Il est également rappelé que dans les établissements occupés par 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 tenent le rôle du CHSCT.

Chapitre VII Apprentissage

Article 18 - Finalités et obligations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'apprentissage est régi par les dispositions légales en vigueur. Les enseignants sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs élèves par l'intermédiaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement signé et enregistré. Ils doivent leur assurer les libertés nécessaires pour suivre les cours de formation professionnelle ainsi que pour participer aux épreuves d'examen.

Il est rappelé que les enseignants ne peuvent solliciter des

contrats d'apprentissage que s'ils ont effectué les déclarations nécessaires conformément à l'article L. 6223-1 du code du travail.

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

Article 19 - Rémunération des apprentis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 1 janv. 2013

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

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

Article 21 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Dans le cadre des contrats d'insertion en apprentissage 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 apprentissage 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 assume également, dans les conditions prévues par le contrat, la formation des jeunes 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 de exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou le maître d'apprentissage, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Pour 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 1 janv. 2013

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 procédure de poste.

Article 23 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 1 janv. 2013

Le contrat de travail spécifie :

1. La nature du contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée).
2. L'intitulé de l'emploi.
3. La fonction.
4. La date d'entrée en fonction.
5. Le coefficient hiérarchique.
6. Le montant du salaire de base.
7. Les éléments de la rémunération.
8. La durée de la période d'essai et son renouvellement s'il y a lieu.
9. La durée du travail.
10. Le lieu de travail.

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

12. La convention collective de l'entreprise.
Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée ou pour un temps partiel, les contrats de travail concluent au moins les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment la durée minimale du contrat lorsque le terme est imprécis.

En raison de la nature de l'activité des parcs zoologiques, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas conclure de 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 aléas saisonniers ou à l'augmentation d'activité

concernant les élevages, auxquels le personnel permanent ou saisonnier ne peut pas répondre.

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

Article 25 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Contrat de travail à durée déterminée

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

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

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

? contrat > à 6 mois : 1 mois.

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

2. Contrat de travail à durée indéterminée

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

? salariés à coefficient, tel que défini à l'article 42 de la présente convention, relevant des niveaux 100 à 175 : 2 mois ;

? salariés relevant du niveau au-dessus de maîtrise : 3 mois ;

? salariés relevant du niveau cadre : 4 mois.

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

3. Rupture pendant la période d'essai

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

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

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

Article 26 - Travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

En application de l'article L. 5212-4 du code du travail, toute entreprise occupant au moins 20 salariés au moment de sa

création ou en raison de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder 3 ans.

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

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

Les travailleurs handicapés sont employés et rémunérés

conformément aux articles L. 5213-6, L. 1133-3 et L. 1133-4 du code du travail.

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

Chapitre IX Maladie ou accident et contrat de travail

Article 27 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

? d'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur dans les 48 heures ;

? d'être parrainé en charge, soit en le cas, par le régime général ou le régime obligatoire de sécurité sociale, des conditions d'indemnisation suivantes :

?? pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute pour une période annuelle ;

?? pendant les 30 jours suivants, 2/3 de cette même rémunération pour une période annuelle.

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

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

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

? 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté ;

? 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté ;

? 60 jours si le salarié a au moins 16 ans d'ancienneté ;

? 70 jours si le salarié a au moins 21 ans d'ancienneté ;

? 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d'ancienneté ;

? 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

Les gains ci-dessus s'entendent déduction faite des avantages sociaux que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mis en ne retenant,

dans ce dernier cas, que la part des cotisations résultant des versements de l'employeur. Elles ne sont accordées que sur présentation des justificatifs des cotisations précitées, fournis par les organismes payeurs.

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

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

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

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

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

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

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

Article 29 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Chapitre X Suspension ou rupture du contrat de travail

Article 30 - Maternité ou adoption

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine comptée :

? de la durée totale du contrat, rmlveounneet inclus, l'squeroe celui-ci comportoe un tmeee précis ;

? de la durée effectuée l'sruoqe le cotnart ne cmrptoe pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

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

Une indemnité de fin de 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 siisanoner ;

? lorsque le contrat est conclu avec une période pour une période de congés 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 1 janv. 2013

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 motivée exprimée par lettre recommandée avec avis de réception en précisant la date du départ du salarié ou par lettre simple en main propre contre récépissé 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 à la formation, d'une action de bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience ou de formation à l'initiative de ceux-ci sonnet 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 à un entretien 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 convocation ;

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

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

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

b) L'application d'un préavis

Le préavis est ainsi fixé :

? 10 jours pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté ;

? 1 mois pour les salariés qui ont plus de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;

? 2 mois pour les salariés qui ont au moins 2 ans d'ancienneté.

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

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

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

3. Rupture conventionnelle

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

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

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

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

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

Au minimum 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 établissement ou un autre employeur ou un autre employeur rattaché de la même branche.

b) Saitrunge 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 donner au minimum le montant de l'indemnité de rupture ainsi que la date de la rupture. Elle est datée et signée. Une copie sera remise au salarié.

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

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

c) Délai de rétractation

Les parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation. Ce délai court à compter de la signature de la convention. Si le terme du délai de rétractation se situe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Ce droit s'exercera sous la forme d'une lettre recommandée avec 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 DRCTEICE (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 vices de forme juridiques se font danvet le conseil des prud'hommes.

Article 33 - Indemnité de licenciement En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En cas de licenciement, le salarié aanyt au moins 1 an d'ancienneté intervenant au service de même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement égale à 1/5 (20 %) du salaire mensuel brut par année de service dans l'entreprise. A compter de la 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'alinéa précédent est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, si cela est plus favorable à l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, y compris toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui sernot arols 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 1 janv. 2013

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

Article 35 - Service national, réserve opérationnelle et sécurité civile

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Article 36 - Indemnité de départ en retraite En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 selon l'âge légal en vigueur en l'interrogeant par écrit, 6 mois avant la date d'effet de sa mise à la retraite, sur son initiative de quitter volontairement l'entreprise. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour notifier son intention de quitter volontairement son activité.

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

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

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

Article 37 - Avantages en nature En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, quiles 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 successifs occupés ainsi que les périodes au cours desquelles ces emplois ont été tenus ;
? les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise ;
? le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisées, et la somme correspondante à ce solde ;
? l'organisme certificateur agréé compétent pour délivrer les attestations prévues dans le cadre de la portabilité du DIF.

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

Article 39 - Sanctions disciplinaires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

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

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise.

La scetnaoin dirasipiincle puet être naetnmot :

- ? une lttree d'observation ;
- ? un aimerstvneest ;
- ? un blâme ;
- ? une rétrogradation ;
- ? une muoitte d'cirniaslipie ;
- ? une msie à peid (sans salaire) ;
- ? un lneicemmet puor csuae réelle et sérieuse ;
- ? un liemcennecit puor fatue gavre (sans préavis ni indemnité) ;
- ? un lceieicnenmt puor ftuae ludroe (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).

A l'exception de la lttree d'observation et du blâme, la scetnaoin est de ntarue à aftefcer ? immédiatement ou non ? la présence du salarié dnas l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'employeur ne puet sennicoanter duex fios la même faute. Les sipelms oeositrbnvas vaerlebs ne snot pas considérées comme sacitonn disciplinaire.

La msie à peid coisnvtaroe n'a pas de caractère dpasricniile et iennevtrt snas cruceior préalable. Un écrit srea adressé au salarié dnas les 30 juors mxiaumm suvinat la msie à peid conservatoire.

Sont iitrtnedes :

- ? les aemdens et atures sannctios pécuniaires ;
- ? les sonctais psiers en considération de l'origine, du sexe, des m?urs, de la stiutoain de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une naotin ou à une race, des activités sylvinaeds ou mutualistes, des oinnpios politiques, de l'exercice nomarl du dorit de grève, des cvooctninis religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'âge ou de l'état de santé ou du hnaaicdp du salarié ;
- ? les scninatos pirses à l'encontre d'un(e) salarié(e) viitcme ou témoin de harcèlement sueexl ou mraol ;
- ? les sonintcas qui fnot suite à l'exercice par le salarié de son doit de reatrit puor deangr gvare et imminent.

Avant de prnede une sanction, artue qu'un avertissement, l'employeur diot counqevr le salarié à un enieretn préalable en précisant : l'objet, la date, l'heure et le leiu de l'entretien.

La novticoaon rpleplae au salarié qu'il puet se friae aeisstrs par une psonnee de son chox apapatrent au ponersnel de l'entreprise. Puor les eperpeistrns de mnois de 10 salariés, le salarié puet firae apepl à un cslienoeur qui firtue sur une ltsie établie par le préfet affichée en miiare du siège saocil de l'entreprise sur ptoisrooipn des otsanaorginis syndicales.

Lors de l'entretien, l'employeur idiquie les mfoits de la saconitn envisagée et rlueeilce les eoltpncaixis du salarié.

La cnootvcaoin à l'entretien et la nctiioitofan de la soicntan denvoit être faites par lttrete recommandée ou rsimee en mian pprore cnotre décharge.

Si la scaotinn euncoure est le licenciement, c'est la procédure pprore au lcnicienieem puor miotf prnseoel qui diot être respectée.

Dans tuos les cas, la satcoinn ne puet iteenivrrr mions de 1 juor franc, ni puls de 1 mios après le juor fixé puor l'entretien.

Le salarié est informé par écrit de la nuarte et des mifots de la scaonitn prononcée à son égard.

Aucun fiat futatif ne puet à lui suel dennor leiu à sanction, passé un délai de 2 mios à cpotemr du juor où l'employeur en a eu csanioascncne (sauf en cas de psrtiouues pénales). De même, acuene staoncin datnat de puls de 3 ans ne puet être invoquée à l'appui d'une nvlouee sanction.

Dans les eretirnpess d'au mions 20 salariés, le règlement intérieur est oiltbaigoe et fxie la naurte 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 1 janv. 2013

Les pirteas ctennoastt que l'activité et la scurturte des pracs zqgouiooels privés oevturs au pbuic inqplmuet le puls svnouet la msie en ?uvre d'une polyactivité permanente.

Cette polyactivité est liée à la vioiatran des ryhmtes d'activités porerps aux pcars zioouelgqos privés oervtus au public. Elle a

un doulbe apesct :

- ? une siasion ou psleiuus saionss dteis « titeoursiqs » dnas la msuere où eells iediusntt une vtaiaoin d'activité en fociotn de l'affluence des vtsiuries en canerietis périodes de l'année ;
- ? une ou pruliseus saonnis diets « zqoietncehuos » dnas la meruse où elles isnienuit un taavrl rythmé par le clyce ntrauel des élevages.

Dans ce xntteoe bein particulier, la polyactivité, lorsqu'elle est possible, arua puor finalité de poreolngt les cotrnats dtis « soinsareins » en paonpsrot au salarié siesoaninr d'effectuer, dnas d'autres sreceuts d'activité de l'entreprise, des tâches différentes de clees caonnittust l'objet pncirpail de son crtaot saisonnier, dnas la msuere où ces tâches relèvent d'un même nvieau de qualification.

A trtie d'exemple, des salariés affectés au seutecr zqooiolgue pnvuet être ctundois à eecerx des activités dnas d'autres secteurs, tles qu'entretien, jardin, contrôle... carnoosndert à des eiolpms de même qualification.

Dans cttee hypothèse (le casmset du salarié pnnreat en cotpme cette polyactivité par nature), il n'y a pas leiu de moifeidr le pcripnie de rémunération par niveau.

Les peatirs siiteagnras cnvnvnenoe cenapendt que les salariés en CDI concernés par les emiopl mtenat en ?uvre une polyactivité sviitncaigfe et permanente, appelée aussi polyvalence, doinvet être engagés en fonitocn d'une activité dominante.

Dans l'hypothèse où les différents elimops effectués dnas le cdrae de la polyactivité cmoe ci-dessus définie, lui ptenmeert d'obtenir un CDI et ne crdonposneet pas à un même neivau de qualification, il est admis que ces emplois pnuseist être rémunérés dseteicnmntt soeln la qtaiiioflaucn de caqhe emplo occupé en fcoitnon du temps travaillé dnas cunhae de ces activités.

Lorsque la polyactivité relève de 2 nvieux de qoauallictfin différents exercés de manière sicngvatiifie et permanente, le salarié est rémunéré au nivaeu caonrsrnpoeit à la qalituacioin la puls élevée.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Pour eufecetr le cmnsesaelt des salariés dnas les différents niveaux retenus, il ceninovt de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aeidputts penseroellns du salarié concerné ni à sa rémunération acquise. En particulier, la ftioamon et les diplômes n'entrent en lgie de ctompe que dnas la muerse où ils snot mis en ?uvre dnas l'emploi exercé.

Il en est ainsi puls particulièrement puor les petoss liés à l'entretien des aiumanx ou puor leelsuqs le psrneenol est appelé à se tvueorr en ctnaot avec les animaux. Une durée mmialine d'expérience prnsileoolenfse avec les espèces aeilnmas concernées est aorls déterminante, cmome le prévoit l'arrêté ministériel du 4 ocbrtoe 2004 puor la délivrance du caiefcirt de capacité puor 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. ? Pesnnoel hros encadrement

A. ? Définition et cfnefioceit des emplois

a) Pensnnoel zoologique

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

? snas cnsocasiane spéciale ;

? chargé de l'exécution de csonngies précises et de tâches reproductives, après siplme démonstration et ne nécessitant pas de srleavnlicue particulière.

Coefficient 120, sgunoeir animalier, 2e échelon :

? anyat au moins 12 mios d'exercice de la posfierson dnas l'entreprise ;

? anyat aicuqs dnas le scetuer aueuql il est affecté à trtie panicripl une csiaonncnsae des tâches élémentaires rlveaties aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la sanlrivicuele des animaux, à l'utilisation et à la survnaelicle des installations, à la sécurité du pluibc ;

? caaplbe d'assurer suel ces tuarvx suos suivlaerlnce

iitnetnmtere ;
? cpablae de fnriour les éléments nécessaires puor la rédaction d'un roarppt de fin de journée.
Coefficient 140, souniegr amnialier confirmé, 3e échelon :

? aaynt aiuqcs dnas le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à ttire priapncl une ccsannonisae générale des tâches rveiaels aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la sincllveraue des animaux, à l'utilisation et à la scelualirne des installations, à la sécurité du pilubc ;
? clbapae de les arsseur suel snas srlivcalunee mias suos contrôle a pootirsrei ;
? amené, à la demdnae de l'entreprise, à friae un doigtasnc sur l'élevage placé suos sa responsabilité et à rédiger un rproat de fin de journée.
Coefficient 160, sgeoiunr animelar qualifié, 4e échelon :

? aanyt aquics dnas le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à trtie picpnarl une exctlenele csonscanaie des tâches reliavtes aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la slecnrivalue des animaux, à l'utilisation et à la sirecnvlulae des installations, à la sécurité du puilbc ;
? atpe à les auessrr aevc efficacité snas sanulrlvceie mias suos contrôle a psroeriti ;
? clbapae de friae un dnstsiigoac sur l'élevage placé suos sa responsabilité ;
? atpe à rédiger, à la dndamee de l'entreprise, un rparpot détaillé de fin de journée ;
? amené à ptreipacir aux décisions tincueqehs cncarennot les isiltnaotans de son sutceer d'activité.
Coefficient 175, siouengr alienamir hmueaatt qualifié, 5e échelon :

? ropmu dnas le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal, à la ccsaosnniane des tâches rvlaeetis aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la sucvlealirne des animaux, à l'utilisation et à la sllvneuiacre des installations, à la sécurité du pluibc ;
? dnol l'expérience prmeet oiaeneemncsclnot d'organiser et de dtesibriur le taiarvl d'un ou psiluuers areuts seurginos ou aniirmaels suos le contrôle d'un supérieur ;
? clpabae de fraie un dtioiagsnc sur l'élevage placé suos sa responsabilité ;
? atpe à rédiger, à la dnadmee de l'entreprise, un rppaort détaillé de fin de journée ;
? atpe à prpctelair aux décisions tincheueqs creonnacnt les inainttlaslos de son stceuer d'activité ;
? amené à ptpicaeir à des fnntoocis complémentaires dieecmtnert liées à la cutidnoe de l'élevage : retalnois aevc les fournisseurs, siuvi des ainsnretpoveoipms ou des commandes, siuvi nceiuqhe des activités, éventuellement sasiie et eetgrmeisnernt des données informatiques.

b) Pnrensol technique, entretien, jriadn et gardiennage

Coefficient 100 : oiuevrr 1er échelon

Sans connsanacise spéciale liée au poste.

Chargé de l'exécution de cnsogneis précises et de tâches siempls après démonstration ? ; ces tâches ne nécessitant pas de svallreicune particulière.

Coefficient 110 : ouirevr 1er échelon expérimenté

Apte à exécuter snas démonstration des tâches seimpls pilrssnenelefoos suos sneicvrluale ietrneitnmte du rossneplae hiérarchique.

Coefficient 120, ourvir 2e échelon :

? aaynt une cnsaannicse des tâches teuhenqics et d'entretien élémentaires ;
? cbpaale de les aruessr suel suos snlicreuvle intermittente.
Coefficient 140, oreuvir confirmé, 3e échelon :

? anyat une ccsnionasane générale des différentes tâches thuecqines et d'entretien appropriées à l'entreprise ;
? cabpale de les aserusr suel snas surveillance, mias suos contrôle a poirosreti ;
? capable, à la ddnemae de l'entreprise, de ppiectrair à l'organisation de son travail.
Coefficient 160, ovueirr qualifié, 4e échelon :

? anyat une eltxlcneee ccsinasnaone des différentes tâches teihecqns et d'entretien appropriées à l'entreprise et atpe à les asruser aevc efficacité ;
? capable, à la ddenmae de l'entreprise, de peripitcar à l'organisation de son tvaairl ;
? atpe à einentertr le matériel tqichene mis à sa disposition, au-delà de l'entretien de base.
Coefficient 175, oriuevr hetenmuat qualifié, 5e échelon :

? rpmou aux différentes tâches tucihneeqs et d'entretien appropriées à l'entreprise ;
? dnol l'expérience pmreet oclcnmenneslaioet d'organiser et de dubtiiresr le tvriaal d'un ou de puiesulrs atrues orvuilers suos le contrôle d'un supérieur ;
? atpe à eteinrtenr le matériel tiechuqne mis à sa disposition, au-delà de l'entretien de bsae ;
? amené à ppaieticrr aux décisions tinqhcees cnearnncot les iionallntntsas de son suecetr d'activité.

c) Employé atiasdmrtinf ou des sceevirs aexenns (hébergement, restauration, boutique)

Coefficient 100 : employé attiadrmniisf ou des seicvers aneexns 1er échelon

Sans qiufclctiaaon spéciale.

Chargé de l'exécution de cnesiogns précises et de tâches splméis après démonstration ? ; ces tâches ne nécessitant pas de slnviulecare particulière.

Coefficient 110 : employé asianrittimdf ou des sriveecs axnnees 1er échelon expérimenté

Apte à exécuter snas démonstration des tâches smplies pfolnnoeserleis suos sncaleuivlre ietntmitrnete du raelbspnse hiérarchique.

Coefficient 120, employé asiitmitndarf ou des sevciers annexes, 2e échelon :

? anyat une cnonsisaacne des tâches élémentaires de la fcinton ;
? clbapae de les aeursr suel suos slunecraive intermittente.
Coefficient 140, employé asaitnirdimf ou des sivreecs aeexnns confirmé, 3e échelon :

? anyat une cninasnocase générale des tâches de la fintocon ;
? cabaple de les aresusr suel snas surveillance, mias suos contrôle a posteriori.
Coefficient 160, employé adrimsttaniif ou des sreecvis anxnees qualifié, 4e échelon :

? ayant une eetcxelnlc cicnsansaone des tâches de la foncotin ;
? cpalbae de les aersusr aevc efficacité snas slvecluniare mias suos contrôle a prrtesiiooi ;
? apte, dnas le carde de son activité, à ectffeeur les tâches élémentaires de goitsen teells que l'inventaire de stocks, le pasgase d'écritures comptables, tqiehnuecs ou commerciales.
Coefficient 175, employé amidainrsittf ou des svrceeis annexes, heanemutt qualifié, 5e échelon :

? ropmu aux différentes tâches de la fcniotn ;
? dnol l'expérience peemrt onncoslaelmiencet d'organiser et de dbetuisrir le tvaairil d'un ou de pulrseius auetrs employés ;
? apte, dnas le cdare de son activité, à rédiger, suos le contrôle d'un supérieur, drevis coirreus ou roprtpas adaptés aux interlocuteurs.

B. ? Pirorgsosen dnas les échelons

Le psagase d'un échelon à un échelon supérieur puora être débattu lros de l'entretien aneunl obligatoire. Clea ssuoppe que les apittdes riuseqes puor la tuene de l'emploi considéré snoiet réunies. Il est conditionné par la tuene d'un eterentin peornsnisfeol préalable destiné à vérifier ce point.
Les etenretins prnossefinoles pneuvet être tuens à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur et snot finalisés par un écrit signé des duex parties.
L'employeur puet poser cmmoe cnotioidn à son atpticceaoon du pgssaae à un échelon supérieur, en ftcoinoon des potses disponibles, le sivel par le salarié d'une famotiron adaptée à l'emploi en cause.

Les salariés occupés à tpmes pieln ou à tpmes partiel, réunissant les apieutdts requises, se voeint pprsooer poiemairntrriet les eiplmos vnacats d'un échelon supérieur enixatst anvat tutoe ehamcube extérieure.

II. ? Définition et cenffioeict des eoimlps du psoeenrnl d'encadrement

a) Cocfefnieit 225, anegt de maîtrise

Salarié exerçant une activité dnas la ou les filières considérées (zoologique, technique, eneitetrn et jardins, scvirees axneens : hôtel, restauration, bar, boutique, sreivce administratif...) appelé à contrôler le tiavral des salariés des échelons 1 à 5 placés suos son autorité.

Ce triaval s'effectue sloen les dierevitcs qui lui snot fuoierens par sa hiérarchie.

b) Cadres

Coefficient 250, gpruoe IV : cdare dnnot la ftinoocn est de dreigir les traouvax d'un prac zolqiguooue ou d'un sviecre solen les drievietcs générales établies périodiquement par l'employeur ou un cardé du gopure I, du gpruoe II ou du gorupe III, et de pdnrree prat à l'exécution des travaux.

Sont assimilées au muniimm aux crades du gorupe les posnnrees qui, par luer fritmaoon ou lrues foncotnis dnas l'entreprise, snot chargées d'effectuer des tvuraax précis sur le paln technique, sciqtfruneiee ou commercial, snas foticonn de cnmnammeeodt hiérarchique.

Coefficient 300, gorupe III : cardé dnnot la fnocoitn est de dgeriir les traavux d'un prac zooqugïole ou d'un sievrce avevc expérience, itvtiniiae et compétence sleon les diveietics générales établies périodiquement par l'employeur ou un crade du gorupe I ou du gruope II, et de perndre prat à l'exécution des travaux.

Coefficient 350, grpuoe II : cdare dnnot la fotnoicn est de dgreiir les tvaaurx d'un prac zooiulqge ou d'un scribeve avevc expérience, itnitiave et compétence solen les dieivrects générales établies périodiquement par l'employeur ou un cdrae du guope I, et de pnrdrere prat à l'exécution des travaux.

Coefficient 400, gpuore I : cadre dnnot la fcoontin est d'administrer l'exploitation seoln les dieeritcvs générales préalablement établies et laaisnst une lagre pacle à l'initiative personnelle.

Selon la tilaae de l'entreprise, un cadre, qeul que siot le gouppe auqeul il appartient, puet ptireaicpr au rtneueecmrt du prnoensl dnnot il est responsable. Il puet tienr ou faire tiner la geiston clopbtmae du ou des seviercs intérieurs placés suos sa responsabilité.

En tuot état de cause, l'embauche définitive du pnrnseol relève de la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre du gpruoe I.

Les cadres des différents gpoeurs dvienot aoivr des cnnsaosaiens théoriques et ptaeqruis aenfoppoirds dnas le dinmaoe zoologique, scientifique, technique, sicoal ou circammol des fnotnicos qu'ils occupent. Il puet être exigé l'obtention du citaricft de capacité prévu par les atrecils R. 214-25 à R. 214-28 du cdoe rraul et de la pêche mriamtie puor le ou les cadres ayant la responsabilité du suivi zogliuooqe des troupeaux, et ce, qeul que siot le gopure aequul il atepppnat 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 siaearls mianiumx snot fixés à l'annexe I de la présente convention.

En aucun cas, le slariae payé ne puet être inférieur à cueli résultant de l'application des ttxees reialtfs au saalrie miumunm de ciornsace ou à culei prévu par la présente cetionvnon puor cahque cnfeciofoet d'emploi.

En cas de ptoiomorn d'un salarié, le neviau de ceoifefnicnt ne puet être inférieur à celui aicuqs précédemment, nnmaeomtt en roaisn de l'ancienneté.

En fociontn des particularités liées au rtmhye de l'activité saisonnière ou de la spécificité de crientas élevages, des pirems pveenut être négociées dnas les orientserps concernées et friae l'objet d'accords poprres à chucane d'entre elles.

En riosan de la ntaure de luer activité, du neiavu de luer responsabilité et de la mrgae de liberté dnnot ils dsponiset dnas l'organisation de luer travail, les caedrs pneuvet être rémunérés par un slriiae fatatrhoie conauvrt les dépassements éventuels

de la durée du travail. Le cttraot iidnuiedvl de taraivl diot farie référence aux éléments de ctete rémunération forfaitaire.

Article 44 - Bonification

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Les salariés jasuiftnit d'au minus 5 années de présence cinotune dnas un nveiau de qiaofacilitun donné au sien de l'entreprise reçoivent une rémunération au mnios égale au srlaaie burt mmianil cnnivnneeotol de luer échelon majoré de :

- 0,8 % après 5 ans de présence cntioune ;

- 1,05 % après 7 ans de présence citunnoe ;

- 1,55 % après 10 ans de présence citonune ;

- 2,3 % après 15 ans de présence continue.

L'ancienneté d'un salarié cneroposrd au tpmes écoulé depius sa dtae d'accession au cioeencfft de l'emploi, déduction ftaie de la durée des congés snas solde.

Le pgasase à un cincffoeoit supérieur ne puet en auucn cas entraîner une bisase de rémunération.

Article 45 - Périodicité de la paie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La paie est effectuée sniuvrt la périodicité adoptée d'un coumnm acorcd entre l'employeur et le salarié puor le règlement des sreialas et, en tuot état de cause, au mnios une fios par mios et, au puls tard, le 5e juor oblrvave qui siut le mios ciivl de référence.

Article 46 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'employeur diot rretmete au salarié sur le tepms de travail, à l'occasion du panemeit de sa rémunération, un biltulen de paie cmnofroe aux dpniisootiss 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 1 janv. 2013

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

Sauf acorcd d'entreprise ou ugeas puls favorables, et snas préjudice de l'application des dnisispiotos du 2e alinéa de l'article 58, la durée du tviraal s'entend du tavaril eicctffef à l'exclusion du tpmes nécessaire à l'habillage et au repas.

La durée de 35 hurees puet être répartie d'une manière égale ou inégale sur une période alant de 4 à 6 jrous par semaine.

Compte tneu de l'activité spécifique des pracs et janidrs zoologiques, le salarié qui a suel la garde du ctepehl ne diot pas qetiutr son potse aanvt d'avoir été remplacé ou d'avoir otbneu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant.

Un salarié ne puet être employé puls de 6 jorus par simnaee ciilve avevc un muimxam de 9 jrous consécutifs sur 2 semaines, 7 fios au mmaixm dnas l'année.

Il est rappelé que les dsintiipsoos législatives et réglementaires en vueugir psnoet les lmiites seuvnatis à la durée du taarvil :

? durée journalière malmaixe : 12 heuers de taiarvl eiectfff (art. L. 713-5 du cdoe rraul et de la pêche maritime), plafonné à 10 jours par an ;

? durée hdmoaedbarie mloxmaie : 48 heeuers de taravil effectif, plafonné à 5 saniemes par an hros aménagement de la répartition de la durée du tpmes de taiarvl (voir art. 48 1.c) ;

? durée maamxile haibmdoderae monyene : 46 hueers sur 12 semaines.

La durée du ropes ernte la fin d'une journée de tiaarvl et la rreipse du taivarl la journée snavutie diot, suaf circenotncsas exceptionnelles, être de 11 heures. Toutefois, elle est de 12 heuers puor les salariés mineurs.

En cas de bsiasse d'activité aaynt une iccinndee sur la durée du

travail, sans préjudice d'accord sur la répartition de la durée du travail ou de réduction cllovteice de la durée du taairvl et de touets fmeors de traairvl à tpems paretil ou d'heures pavunot donner lieu à récupération, il est rappelé que, dnas les coionndtis fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a lieu de mettre en ?uvre les dtniioipssos reiaeltvs au chômage partiel.

Article 48 - Aménagement du temps de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Généralités

Les prtaias csnanoett la spécificité du seutcr d'activité visé par la présente convention, caractérisé par des vraitnoias d'activité saisonnières, mias asusi par des viiaorants d'activité au sien du mois, de la semaine, viore de la journée. Eells preennt atce des difficultés particulières puoavnt naître des intempéries en rosian de la nruate même de l'activité exercée telle que définie dnas le cmahp d'application.

Les eeiprstners qui le saetuoehit pveunet donc, en aoctiappln et dnas les cndiiontos fixées par les airtels suivants, aodpetr les modalités d'aménagement du tpems de travail, snas préjudice des aordccs d'entreprise qu'elles penuevt cnoluce sur les mêmes sujets, sur les thèmes puor leelsuqs la loi atsiorue la cnoulocisn d'accords d'entreprise.

2. Répartition de la durée du taairvl sur une période supérieure à la smneiae et au puls égale à l'année

La répartition de la durée du tpems de tvairal pruroa s'effectuer sur une période supérieure à la siamene et au puls égale à l'année, conformément aux areiclts L. 3122-2 et stvinuas du cdoe du travail.

a) Peensornl concerné par la répartition de la durée du tpems de travail

La répartition de la durée du tpems de taiavr puet s'appliquer à tuot le pnenrosal qullee que siot la frmoe du cnoartt de travail.

b) Période de répartition

La période de répartition puet s'appliquer sur tuot ou prtaiie de l'année au nveiau de l'entreprise ou d'un ou puuileers services. L'employeur inqdiue par voie d'affichage la répartition de la durée du taairvl au navieu de l'entreprise ou du service. Dnas le cas d'une répartition du tpems de tvairal sur l'année, l'information par voie d'affichage est fatie 1 mios à l'avance. Dnas les arteus cas, l'information est donnée par voie d'affichage 10 jrous muniimm à l'avance.

c) Aimpltdue du tpems de travail

Les seaeimns de trivaal snot réparties ertne simeaeens heutas et seneimas basses. Les liietms huates snot définies au naeviu de l'entreprise ou de l'établissement dnas les lemiits maemxilas de 48 hreeus sur une smnieae et de 44 heuers sur 12 sieenmas consécutives à coiintodn de rtepcer la durée allneune de trvaail eefcitff de 1 645 heures. L'employeur puet arlos pesorpor au salarié de pyaer ou récupérer les jrous fériés. Seoln luer emploi, citrnaes salariés snot siomus à un harorie clcielotf anuenl de 1 607 heures. L'horaire habdeoadmire puet être ramené à 0.

La durée aenlnue de tavrail eciffte est :

? siot de 1 645 herues ; dnas ce cas, les juors fériés snot payés et non récupérés ;

? soit, puor tuot ou partie, de 1 607 heures.

Les hreeus effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures, dnas la lmitie supérieure de la répartition de la durée du taairvl qui a été retenue, ne snot pas considérées cmoe des hurees supplémentaires. Elles ne snot pas itpubalmes sur le cnnegointn anneul d'heures supplémentaires. Les doisiopnsts rieavtels aux hreeus supplémentaires ne luer snot pas applicables.

d) Pinnanlg et délai de prévenance

Un pnianlng idnctaiif de la répartition du tpems de tiavr est établi en iqinnduat les périodes hateus et les périodes basses. La pogirmotarman prévisionnelle itcnaidive du tpems de taairvl débutera en début de période haute. La durée du tiavr ou les hrioares porornut être modifiés en renetscapt le délai de prévenance de 7 jours. Toutefois, en cas de cisrceotanns exceptionnelles, ce délai prroua être réduit à 1 jour.

e) Rémunération

La rémunération mlulsenee des salariés est indépendante de

l'horaire réel effectué au corus de chuqae mois. Le mdoe de cuclal de luer rémunération mlsnlueee btrue se frea sloen la méthode de la rémunération lissée. A la fin de la période de référence, les hures non compensées dveonit être payées au ttre des hereus supplémentaires.

f) Absences

En cas d'absence ne dannot pas lieu à mantien du srliaae par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération msunellee lissée est fiootcnn du nbrmoe d'heures d'absence calculé par rapopr à l'horaire programmé. La déduction est égale, par hreue d'absence, à 1/151,67 de la rémunération munellsee lissée de base. Lrousq l'absence ptore sur puls de 151,67 hruées au ttre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mios suivant.

g) Départ du salarié

En cas de rprtrue du ctanort de travail, il srea procédé à l'arrêt des cetpoms au moemnt du sdloe de tuot compte.

3. Hures supplémentaires

Le cenotnngit anuel d'heures supplémentaires sieucspltbe d'être pratiqué s'établit à 220 heures, conformément à l'article D. 3121-3 du cdoe du travail.

Les hures supplémentaires de tivaarl eciffte décomptées à la semaine, effectuées à la daedme de l'employeur, snot payées avec les mtaojnraois légales :

? 25 % puor les 8 premières hurees ;

? 50 % puor les hurees suivantes.

4. Rpeos ceuotnspmaer de remplacement

Conformément aux dosiotpiniss de l'article L. 3121-24 du cdoe du travail, les heerus supplémentaires snot intégralement remplacées par un rpeos cemteospunar de rcpmeanemelt cdaopersonrnt à un rorept en hures payées et non effectuées, tenant cmote des majorations. Ces heures, conformément à l'article L. 3121-25 du cdoe du travail, ne s'imputent pas sur le cngiteonnt aenunl d'heures supplémentaires.

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des doitoispinss différentes, le roeps cuepomsnear de rlenpemamcet puet être pirs dnas les citoinnods stianuevs :

? suos la frmoe d'un crédit/débit, dès lros qu'une cloatpitabsmiion iivindludeit des heures, portée à la cociassnnae du salarié, lui preemt de connaître précisément l'état de ses dirots ;

? pndent la saison, à une dtae fixée par l'employeur après ctroontecian avec le salarié ;

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

Dans ces cas, les matoonarijs snot de 25 % par heure reportée puor les 8 premières heerus d'une snaimée et de 50 % puor les heerus saeivnvs de la même semaine.

Ces dnitsiosipos ne fnot pas oactblse à la clouiconsn d'accords sur la répartition de la durée du taairvl dnas les entreprises.

Les salariés concernés snot informés mlensunlemeet par domecut annexé au butellin de piae de l'état de leurs drtois en matière de rpeos cetnapmeours de remplacement.

Les enrreespits se dtonet d'un élément de contrôle du temps de tairavl effectué par les salariés, par tuot souprpt approprié.

5. Crttreopiane ooltirbiage en repos

Les hereus supplémentaires effectuées au-delà du cgenntiot annuel, siot 220 heures, dnenont diort dnas les codtniions et litemis fixées par les dopsiositnis législatives à une cntroetraipe otbloiigare en repos.

La cotirtanepre oagirblitoe en ropes est fixée :

? à 50 % puor les estreprens < 20 salariés ;

? à 100 % puor les entitresrps > 20 salariés.

La cnaerproitte obailiogte en ropes pourra être psrie par demi-journée ou journée complète à cotepmr du mneomt 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 1 janv. 2013

Les éventuelles heures perdues, dans les cas prévus à l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime et à l'article L. 3122-27 du code du travail, notamment par suite d'interruption civile 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 civile non prévisible font l'objet d'une récupération dans les conditions suivantes :

1. Les heures sont récupérées dans les 12 mois suivant l'interruption civile 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 procédures de travail et des modalités de la récupération.

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

Les absences autorisées peuvent faire, avec l'accord de l'employeur, l'objet d'une récupération des heures 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 partiel dans la même entreprise sont calculées conformément aux périodes d'emploi effectuées dans l'une et l'autre de ces deux modalités de travail à temps partiel.

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

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées est compris entre 10 % et 30 % du temps de travail prévu, 2 années consécutives, la durée globale hebdomadaire 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 a des conséquences prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

La durée du délai de prévenance dont bénéficient les salariés en cas de modification par l'employeur de la répartition de leurs heures 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 versement de la rémunération sur l'année est facultatif. Lorsqu'il s'applique, il est spécifié dans le contrat de travail.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans toute mesure de recrutement identique.

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

? les salariés qui ont bénéficié d'un temps partiel en ayant l'employeur par écrit, tout moyen de preuve pouvant être produit ;

? les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée ;

? en cas de pluralité de demandes pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidate 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 secteurs suivants (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 rythmes 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 contraintes et des spécificités de la branche des professions 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 ce que les salariés aient droit à l'article L. 3123-14-2 (premier alinéa), L. 3123-14-5 et L. 1242-2 (3°) du code du travail (3), dont les termes s'appliquent à la date de signature du présent accord s'il s'agit de salariés :

-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 correspondant 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 s'applique dans les cas suivants) : 3° Eipmols à caractère sseinaoir ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par décret ou par arrêté, il est d'usage courant 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. Gaeatris pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En tant que de droit de la dérogation à la durée maximale 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 maximale 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 involontaire du travail non prévisible font l'objet d'une récupération dans les conditions prévues à l'article 49 de la convention collective.

4. Aatnves " compléments d'heures "

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée maximale 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 sanctions disciplinaires.

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

Le nombre maximal 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 " fixe 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 maximale de travail. Les autres dispositions relatives par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Les salariés à temps partiel peuvent 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. Hueres complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande 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 doivent être payées à un majoration de 10 %.

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

(1) *Ailltre 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 exclue*

de l'extension.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 51 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le travail de nuit des salariés privés d'activités publiques ne peut avoir un caractère exceptionnel. Hors ces cas exceptionnels liés aux activités d'élevage, certaines entreprises peuvent avoir des salariés de nuit, notamment dans les secteurs de la garde, de la restauration et de l'hébergement, auquel cas les règles susmentionnées s'appliquent :

1. Travail de nuit

1.1. Est considéré comme tel le travail de nuit tout salarié qui :

a) S'occupe, 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 ;

b) S'occupe pendant une période de 12 mois consécutifs de 270 heures de travail.

Outre les dispositions générales des entreprises de nuit prévues dans les articles L. 3122-40 à L. 3122-46 du code du travail, le travail de nuit fait l'objet d'une prime spéciale de travail de nuit en plus des heures de repos calculées au titre 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 partiel et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensatoire sera en tout état de cause forfaitisé à 4 jours par an. Ces jours sont pris hors période de travail saison.

1.2. *Ositgroniaan du temps de travail et durée du travail*

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

a) Activités de garde, de surveillance et de maintenance caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité des services et des personnes ;

b) Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (art. R. 3122-9 du code du travail), notamment dans les secteurs liés à l'hébergement et l'hôtellerie.

2. Travail de nuit exceptionnel

En dehors d'un 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 de au moins 18 ans. Dans ce cas, le travail effectué de nuit ne fait pas l'objet d'une prime spéciale en plus des heures de repos calculées au titre de la façon suivante : 25 %. Cette prime peut être majorée de 25 %. Cette prime s'applique au cas échéant avec celle prévue pour les heures supplémentaires.

Les jeunes salariés 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 1 janv. 2013

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

Chapitre XIV Congés

Article 53 - 1er Mai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 conventionnel au travail effectué, 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, Inuit de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, Inuit 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 d'un jour de récupération, selon le choix de l'employeur. Les salariés travaillant pour une durée écrite à l'employeur précisant leur choix avant 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 1 janv. 2013

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 un jour précédemment non travaillé ;
- ? soit constituée par l'attribution des 7 heures sur l'année.

Article 56 - Durée des congés payés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Article 57 - Ordre et périodicité des départs en congés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 états scolaires.

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 compris 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 restants 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 ouvrable ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Dans les établissements de plus de 11 salariés, les

modalités de détermination des congés demandés par l'employeur font l'objet d'une information auprès des représentants du personnel.

La prise de congés payés ne peut ouvrir droit à un supplément de congé.

Article 58 - Indemnité de congés payés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

Article 59 - Congés pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les congés pour événements familiaux sont ainsi fixés :

- ? maladie ou PCas 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 PCas ou d'un concubin (déclaration officielle de 2 ans) : 4 jours.
- Ces jours d'absence exceptionnels sont pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 60 - Congés spéciaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 un 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 congés de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté et des congés payés sont ceux 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 1 janv. 2013

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

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

? nulenoelomvt embauchés ;
? qui cnanhegt de pose de tvriaal ou de tuheciqne ;
? qui rrenpneent luer activité après un arrêt de tvairal d'une durée d'au moins 21 jours, lrsuqoe le médecin du triaval en fiat la dedamne ;
? temporaires, à l'exception de cuex appelés puor exécuter des tvuaarx ugetnrs nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés des qicioifunaatls nécessaires.
Cette fmootairn est apalpilbce aux salariés recrutés puor un ctrnaot à durée déterminée ou puor les salariés intérimaires.
Les psoets iqppmanuilt un taviral aevc des ainmuax deraguex dnonent leiu à une fmaorotin à la sécurité adaptée, élaborée au niveau de cquhae parc.
Le règlement intérieur à l'usage du public, tel qu'il est prévu par la réglementation en vigueur, aisni que le paln de seocrus deinovt être portés à la cosnannacsie des salariés par tuot moeyn approprié.

Article 62 - Travaux insalubres ou dangereux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Lors de l'exécution de tvraaux iualnesbrs ou dangereux, il ibnmoce à l'employeur de fiorunr les vêtements et ascscieecos de ptocioretn au salarié qui est tneu de les utiliser.
En outre, le temps d'habillage et de ttletoie afférent à ces éventuels tvuraax est considéré comme temps de tarival effectif.
Les jeunes de mnios de 18 ans ne puvenet être employés à des tarvuax ielsunrbas ou dangereux.

Article 63 - Médecine du travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les eyomrlupes snot teuns d'adhérer puor luer pnnreoesl aux ognsameirs compétents de médecine du travail.
Tout salarié diot se sottomtemre à la vtiise d'embauche aevc son ceant de vcoicaniatn 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 1 janv. 2013

La fmotrioan psioofnlrenelse cntiunoe a puor ojebt :

? de prrteteme l'accès des salariés à des acnoits de fotomrain professionnelle, dnas le carde du paln de firotoman mis en ?uvre dnas les eeerrpistns et du driot iivndediul à la formation, adaptées aux srecuts d'activité des pcras et jindras zoggoelious privés ouvets au pbuic ;
? de développer l'insertion pifseslonrenoe des jeeuns et des pubclis pririroietas en luer penrttmaet de sviure des acnitos de formation, nmnmetoat dnas le cdrae des caontrs et des périodes de psiioeasrnstnoliaofn ;
? d'assurer un développement adapté de la ftimoroan pnesrlonefilose dnas les métiers ou emliops exercés dnas les pcras et jardnis zoiloguqoes privés ovtures au public.
Les aocnits de formation, puor être éligibles et pearoiiirtrs au trite du driot ivdiuidnel de formation, dnoivet être des anciois de frmtoioan puantvt frvosiaer l'évolution pilfsenoroselne du salarié, sa plvycaeolne et sa qualification. Il s'agit de fraotonims tqnhuciees ou plreseolsenonifs en lein aevc les métiers ou eomipls exercés dnas les parcs et jidanrs zeuioqloqs privés oeuvrts au public.

Article 65 - Plan de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les ationcs de fomitoran liées à l'évolution des eiplmos ou pcaptnaiirt au mantiein dnas l'emploi snot mseis en ?uvre pennadat le temps du travail. Eells dnnneot leiu pndnaet luer réalisation au metainin par l'entreprise de la rémunération.
Les aontcis de ftairomon aaynt puor objet le développement des compétences des salariés peuvent, en alpcitiaopn d'un acocrd entre le salarié et l'employeur, se dérouler hros du tmpes de tiraavl eictfef dnas la lmitie de 80 hueers par an et salarié. Puor

les salariés dnot la durée de tvriaal est fixée par une cetonovinn de fraiot en jruos sur l'année, dnas la ltimie de 5 % du forfait.
Les hreues de foaimtorn apclmeicos en dhoers du tepms de tarival des salariés donnent leiu au vsrnmeet par l'entreprise d'une aicltlaoon de fomrtaiton (n'ayant pas le caractère de rémunération) dnot le matnont est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.
L'employeur définit anvat le départ du salarié en formation, en tuot ou ptriae hros temps de travail, dnas le cas prévu au pagahrrae précédent, les egganntes scrstois par elle dès lros que le salarié arua suivi aevc assiduité la frimtoooan et safaisitt aux évaluations prévues. Les etamggenens de l'employeur perotnt sur :

? les conintiods dnas lseeulleqs le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fcnotnios dbolliipsnes casnrprdenoot aux csisnaneocacs ansii asquecis et sur l'attribution de la csatioicfsilan crapsdononert à l'emploi occupé ;
? les modalités de prsie en ctompe des efforts apiccomls 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 1 janv. 2013

Tout salarié tritiaule d'un crntoat de taairvl à durée indéterminée à tmpes plien aaynt au mnos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie caqhe année d'un driot ivieuidndl à la ftrimooan d'une durée de 20 heures.
La durée de 20 heeurs est portée à 24 hereus puor les salariés tautiliers d'un cntroat à durée indéterminée aaynt :

? siot puls de 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? siot puls de 45 ans.
Ce driot de 20 hueers (ou de 24 heures) par an s'applique duepis le 1er jvniear 2004.
La cidinoton d'ancienneté s'apprécie au 1er jvaenir de cquhae année. Puor l'appréciation de la coinidotn d'ancienneté du driot ineuidivdl à la formation, tuot salarié embauché entre le 1er jianevr et le 30 jiun de l'année précédant le 1er jvaenir de l'année considérée est réputé avior 1 an d'ancienneté.
Tout salarié embauché entre le 1er jilelut et le 31 décembre est réputé avior 1 an d'ancienneté au 1er jnveiar de la 2e année civile sviunat cllee de son embauche.
Tout salarié tiialrtue d'un cothart de tiaavrl à durée indéterminée à tmpes piraatl ayant au mnos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie caqhe année d'un driot idveuinidl à la foaotrmin calculé au paortra de son temps de tivaarl sur la bsae de 20 hueres et plafonné à 120 hreues (144 heeurs puor les salariés concernés).

Article 67 - Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En cas d'absence puor congé sabbatique, congé snas sdole supérieur à 1 mois, congé puor création d'entreprise, congé ineuididul de fiaotmron au curos d'une année, le driot idiuinvedl à la fitoroamn du salarié est calculé au parrota du tmpes de présence paendnt l'année considérée.
En cas d'absence puor mlaaide ou accniedt de la vie privée, adencicnt de trajet, d'une durée supérieure à 1 mois, le driot iduidinevl à la fmatorion du salarié est calculé au poratra du temps de présence pdennat l'année considérée.
Puor tuot autre miotf de spinosusen du contrat, y cripoms en cas de congé de maternité, le driot ivdiniduel à la fioaortmn est minnetau intégralement.

Article 68 - Cumul des heures de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le nbmroe d'heures de ftimaroan puvnaot être cumulé par un salarié au trtie du driot ieuddnviil à la firomoatn s'apprécie en tinlsoaatt le nomrbe d'heures auicqs caqhe année et non utilisé par le salarié dnas la ltiime mamlxiae de 120 heures, et ce padnnet au muimxam 6 ans, et puor les salariés visés à l'alinéa 2, de l'article 65, dnas la ltimie mlamiaxe de 144 herues pennadat au mumaixm 6 ans.

Pour les salariés à tpeps partiel, le nbomre cumulé est égal aux hurees aesuiqcs chaque année par le salarié au ptarora de son tpeps de tiavral dnas la limite de 120 hueers quel que siot le nrmobe d'années cumulées puor aenirttdé 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 1 janv. 2013

Conformément aux aeitclrs L. 6323-3 et D. 6323-1 du cdoe du travail, après 4 mios (consécutifs ou non) suos ctnrat à durée déterminée au cuors des 12 deirrens mois, les salariés tultiiaras d'un ctnrat de taarvil à durée déterminée pnuveet bénéficier du doirt indiuueivdl à la fiaotrmon calculé au prorata. L'employeur est tneu d'informer le salarié des dortis aqicus au trtie de son doirt iieddnvuil à la formation.

Compte tneu de l'activité saisonnière des eepistenrrs de la bhacrne des pacrs zqeoiougols et pannedt les périodes de frote activité, l'utilisation du droit idneduivil à la fmoairtn prruoa être limitée eu égard aux beisnos en terems d'effectifs.

En fin de contrat, l'employeur est tneu d'informer le salarié en prtant sur son ciacfitret de tviraal le nrmobe d'heures de droit idviunidel à la friomtoan aqucesis et non utilisées.

Article 70 - Utilisation du droit individuel à la formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Cas général

a) Fumtioloran de la demande

Il areptaipnt au salarié de pnrrde l'initiative d'utiliser son doirt iuendidvil à la fitmroaon par une dmneade écrite en précisant la frtioaomn souhaitée, sa durée, les dtaes et hueers de l'action de formation.

b) Arccod de l'employeur

L'employeur diot répondre dnas le mios qui siut la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai de 1 mios est considérée comme vaalnt aotcicteapn du cohx de l'action de formation.

Le comumn acrocd du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il diot préciser la dtae d'embauche du salarié dnas l'entreprise, l'action de foomraitn retenue, sa durée, les detas et hereus de l'action. Il puorra être utilisé un dnumecot établi par l'organisme paitirrae colceeuiltr de la cbutintiroon affectée au doirt ineuvididil de formation.

Le dnmeocut écrit est trmsians à l'organisme praiirate qui vérifie les drtios aiuqcs par le salarié et la conformité de l'action de fatoiromn aux oeainrtoints éligibles et pirerratois définies à l'article 63 « Famoortin porfelsnlesione ctuninoe : picipners ».

L'organisme ionmrfe l'employeur et le salarié de la pisre en crgahe de l'action de foiatomn au ttrie du driot iidnvuedl à la fatorimon du salarié.

Les heerus de frmiaootn pevuent être piesrs tonleaetmt en doehrs du tpeps de taravil suos réserve que les heerus de taiaavl et les hereus de faitomrn n'excèdent pas sur une même sanemie 48 heures.

Les heeurs de fotimroan suveiis en doehrs du tpeps de taarvil ne cinutnoestt pas un tpeps de travail. Elles dnnet leiu au vnmeerest de l'allocation de famiroton égale à un pagutnrceoe de la rémunération nttee du salarié puor le tpeps crpdeaosnrnt sleon les modalités fixées à l'article L. 6321-10 du cdoe du travail.

Les heuers de fotaimorn sievuis pneandt le tpeps de taivral dnnet leiu au miteainn de la rémunération sleon les modalités fixées par le cdoe du travail.

c) Reufs de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le cohx de l'action de formation, il rsuefe au salarié le suvii de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années consécutives du doirt ienduivdl de fatromoin (DIF), le salarié puet s'adresser à l'organisme ptaiiarre coelcetulr agréé du congé idviuedinl de faortmoin (OPACIF) puor deanedmr la psrie en charge de l'action dnas le cdare d'un congé iueiddinl de foiamtron (CIF) suos réserve que ctete aotcn corsodpenre aux priorités et aux critères définis puor la psire en cgahre par liedt organisme.

Si l'organisme pirtaarie agréé cctelueolr du congé idneiuivdl à la fmtooiarn (OPACIF) aptecce la ddaenme du salarié, il en irfonme le salarié, l'employeur et l'organisme priiraate ceotcluler agréé du doirt ienididuvl à la frmaotoin (OPCA). Celui-ci vsree à l'organisme coeleclutr du congé individuel, puor le copmte de l'employeur, le mtonnat de l'allocation de fiomaortn cunosdoeraprt à la durée de la foaoitmrn dnas la limtie des

dritos aqcus par le salarié au tirte du driot ieuddivinl à la fioamotr et les frais de firmtaoon calculés soeln les modalités fixées par le cdoe du travail.

2. En cas de licenciement

En cas de lmcieenict suaf lmeeiicnnet puor ftuae lourde, le salarié puet ddeneamr à survie :

? siot une atioon de balin de compétences ;

? siot une aiotcn de vdaioaltin des aqcus de l'expérience ;

? siot une aticon de foarimotn au puls équivalente à ses dortis aqcus au titre du doirt iednidvuil de formation, dnas la limtie financière prévue aux aierlcts L. 6323-17 et L. 6323-18 du cdoe du travail.

Le salarié diot fraie sa dnadme à l'employeur par écrit, soeln les modalités prévues puor le cas général, anvat la fin du préavis, que le préavis siot travaillé ou qu'il y ait eu depnssie d'exécuter le préavis par l'employeur.

Lorsque l'action de fomtaoirn se réalise pndaent le préavis, elle se déroule penndat le tpeps de travail.

L'employeur ne puet rusfeer la demande. Il en imfnore l'organisme piaratrie cuetlocler du doirt idiuiednvl à la formation.

L'organisme ptraaire cetoulcelr crofnime au salarié et, si le préavis n'est pas fini, à l'employeur, la psrie en cahgre de l'action souhaitée par le salarié et raelplpe au salarié les délais dnnot il dispose.

L'employeur précise dnas la lettre de nocitiioatfn du lnmceeneict (sauf ftuae lourde) les droits aqcus par le salarié au titre de son doirt idviuidienl à la fmoairton et la possibilité oftrefe au salarié de dmaender aavnt la fin du préavis une aiotcn de balin de compétences, de vidtlaaion des aiqcus de l'expérience ou de formation.

L'allocation de fitmroaon calculée sloen les modalités fixées par le cdoe du tarvail puor les hueers crepsoaodnt à l'action siuue hros tpeps de trivaal est versée par l'organisme coceteuillr au salarié si le caotrnt de tarvail est rpmou au mmonet où ivenetnrit l'action de formation.

L'allocation est versée par l'organisme patirraie coelutlecr au puls trad dnas le mios qui siut ceuli où l'action de fmoitroan a été siivue par le salarié sur présentation des donectums demandés par l'organisme.

3. En cas de démission

En cas de démission, le salarié puet bénéficier de son doirt ineuiddvil à la fmoaotrin suos réserve que l'action de blian de compétences, de vodiitaaln des aqcus de l'expérience ou de foiatmron siot engagée anvat la fin du préavis.

4. En cas de départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le doirt iidneiuivdl à la fotoairimn n'est pas transférable.

5. Portabilité du DIF

En cas de rpturue non consécutive à une faute lrdoue ou en cas d'échéance à trmee du crotat de triavil qui ovnreut driot à une psrie en cgrhae par le régime d'assurance chômage, la portabilité du doirt idudineivl à la famortion porrua s'exercer dnas les citnionods prévues dnas le cdoe du taarvil (art. L. 6323-17 et suivants).

Article 71 - Contrats de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Objectif

Le caotrnt de pnlsesiiofantaoosrin a puor ojectif de faiesrovr l'insertion ou la réinsertion des jeeuns et des dnedeamurs

d'emploi en accompagnement et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

La formation suit dans le cadre d'un contrat de professionnalisation diabolique au salarié d'acquiescer une qualification recherchée par l'entreprise concernée dans les secteurs d'activités différents métiers ou emplois exercés dans les secteurs et industries économiques privés ou publics.

2. Principes

a) Public concerné

Cas général :

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

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

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

? personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

? personnes handicapées et dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Pour le contrat de professionnalisation renforcé :

? jeunes de 16 à 25 ans non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ;

? bénéficiaires de minima sociaux : du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

? personnes issues d'un contrat unique d'insertion (CUI) ou d'un contrat aidé signé en 2009.

b) Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être :

? soit, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de 6 à 18 mois, ou de 6 à 24 mois dans le cas d'un contrat

de professionnalisation renforcé pour le public concerné indiqué précédemment ;

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

c) Modalités de mise en œuvre du contrat

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

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

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

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

d) Modalités de mise en œuvre de la formation

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

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

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

Ces actions sont d'une durée maximale comprise entre 15 %, dans la mesure où elle est inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

e) Financement et prise en charge

L'employeur :

? règle les frais de formation ;

? verse au bénéficiaire un salaire au moins égal aux minima légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation selon le tableau ci-dessous :

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

(*) La rémunération ne peut être ni inférieure au Smic ni inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel.

f) Tutorat

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

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

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

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

Article 72 - Périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Principes

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre au salarié d'acquiescer une qualification prévue dans les

secteurs d'activités différents métiers ou emplois exercés dans les secteurs et industries économiques privés ou publics ou prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

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

2. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation les salariés dont le contrat à durée indéterminée est conclu dans l'une des catégories suivantes :

? avoir une qualification professionnelle au regard de l'évolution technologique et organisationnelle ;

? avoir 20 ans d'activité professionnelle et avoir 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;

? être âgé d'au moins 45 ans et avoir 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;

? être la création ou la reprise d'une entreprise ;

? reprendre son activité professionnelle après un congé partiel ou un congé de maternité ;

? être bénéficiaire de l'obligation d'emploi selon l'article L. 5212-13 du code du travail ;

3. Modalités de mise en œuvre

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

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

Dans tous les cas, la période de planification ne peut intervenir qu'après acceptation de mise en charge :

? soit par l'organisme certificateur agréé pour les fonds de mutualité compétent pour l'activité de l'employeur, si la période de planification intervient à l'initiative de l'employeur ou si elle intervient à l'initiative du salarié pour le nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation ;

? soit par l'organisme certificateur agréé pour les fonds mutualisés du droit individuel à la formation si la période de planification intervient à l'initiative du salarié.

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

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

? l'accord de son supérieur dans la limite de 80 heures par année civile ;

? l'acceptation au titre des fonds de mutualité ;

? l'acceptation au titre des fonds mutualisés du droit individuel à la formation par l'organisme ou les organismes collecteurs.

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

? soit de son accord ;

? soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande ; à défaut, il est considéré avoir renoncé à son droit de formation ;

? soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

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

La période de planification 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 planification est limitée au maximum à 120 heures. Au-delà, une dérogation peut être accordée, sur demande, par la commission paritaire de négociation collective 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.

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

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

? le salarié ne reçoit pas les conditions pour bénéficier d'une période de planification ;

? l'action de formation ne répond pas aux 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 1 janv. 2013

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 demander à bénéficier d'un congé pour valoir ses acquis.

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

2. Modalités de mise en œuvre

Pour les salariés en CDI :

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

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

? dès notification de l'accord de l'employeur, le salarié remet à l'organisme certificateur agréé, y annexé les pièces demandées et envoie le dossier au plus tard 1 mois avant le début de la VAE et au plus tôt 4 mois avant son début ;

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

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

Pour les salariés issus d'un CDD :

? le demandeur reçoit la demande de mise en charge de l'organisme certificateur agréé (excepté l'attestation de

l'employeur) et y annexer toutes les pièces demandées. Il échove le d'osers asnii constitué à la délégation régionale de l'organisme coctueler agréé, au puls trad 1 mios avnt le début de la VAE et au puls tôt 4 mios avant son début ;
? si toteus les cindoionts snot remplies, l'organisme cetloucler agréé inmrfoe les différentes pirteas de sa priapiotitcn financière ;
? le bénéficiaire efcutfee sa VAE dnas les cinndiotos convenues. A son terme, il einove à l'organisme cceoleultr agréé un doesir de règlement et les pièces justificatives.

3. Pisre en cghare par l'organisme ctecluloer agréé

Pour les salariés iuss d'un CDD :

Le bénéficiaire de la VAE a dorit à une rémunération versée par l'organisme ceteclulor agréé dnot le motannt est égal à un pgocrutane de slaaire perçu au cuors des 4 denrries mios suos cornatt de taivral à durée déterminée.

Pour les salariés en CDI :

Le salarié dnot l'action de vioalitdan des auqics de l'expérience est prise en cagrhe par l'organisme ccluteleor agréé a dirot à une rémunération égale à la rémunération qu'il araiut reçue s'il était resté à son pstoe de travail. La rémunération est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme coutecler ptiarie agréé.

Article 74 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le bailn de compétences prmeet à tuot salarié de bénéficier d'une alanalyse de ses compétences peleilnssorenofs et personnelles, en vue de définir un perjot psenioesnrfo et/ou un pjeort de formation.

Le balin de compétences a une durée maxlmiae de 24 heures. Il puet se dérouler hros tpems de travail.

Il cnonece tuot salarié jiiiftsunt d'au moins 5 ans d'ancienneté en qualité de salarié (consécutifs ou non), quilele que siot la natrue des cotrants de tvaiarl successifs, dnot 12 mios dnas l'entreprise (à la dtae d'autorisation d'absence).

1. Modalités de msie en ?uvre

Le salarié diot asrseedr une dnmaede écrite d'autorisation d'absence au puls trad 60 jorus avnat le début du bailn de compétences. Sur ctete demande, il diot fiare ferigur les daets et la durée, le nom de l'organisme dispensateur.

L'employeur diot répondre par écrit dnas les 30 jruos sauvt la réception de la dndeame du salarié.

L'employeur puet refeusr d'autoriser l'absence uieuenmqnt dnas les cas snuavts :

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

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

? le salarié n'a pas formulé sa ddename écrite dnas les délais légaux.

L'employeur puet rtperoeer le congé puor des rainsos de service. Ces rionsas dvneiot être motivées et le rproet ne puet excéder 6 mois.

2. Prsie en cgrhae des frais

L'organisme ceoteclulr agréé aesdsre une niofatitcion de financement.

A l'issue du bailn de compétences, le salarié diot rmeetre à l'employeur une attsitetoan de présence délivrée par le ctenre de bilan.

Au vu de cttee attestation, l'organisme cecuettlor agréé rsbroeume la rémunération cnadonopresrt au salaire.

Article 76

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les preiats sniagirtaes dnaemendt 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

Salaires (voir dnuemct 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 arrinoaltaemge (FGA) CDFT ; La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC,

- les eeriptsens les puls figreas ne doivent siubr glemboaent aunuce cntatinroe ou cghrae supplémentaire du fiat de la cnouioslcn d'un aocrd de branche, leueql ne siaarut en aucun cas ispmeor une ooliltbgan de négociier aux entreprises.

Cependant, la rhcchree d'un tel acorcd s'avère nécessaire puor peropsor aux erteepsrns qui le suaeitnoht un cdrae luer ptermaetnt d'arrêter des mseeurs d'application au puls près des réalités soicelas et économiques, une fios redéfini le cdare jiuruqide des règles aeiclpalbps à la peosoisfrn (conventions collectives, accrod d'annualisation, copmte épargne-temps [CET]).

Le chmap d'application du présent accord-cadre est cueli de la coovitnenn collective.

Dnas une ahpcpore asusi bein oivfnsefe que défensive, en foitnocn de la sttaouiin économique des entreprises, il ouvre la voie au dualigoe saocil et à la concertation, en arrêtant duex vieos puor la négociation des modalités pruketais d'application au nevaiu de cuahqe eprirsetne (après que l'ensemble du pnoesrenl ait été associé le puls étroitement pilsosbe à luer élaboration et luers représentants régulièrement consultés) :

1. La négociation avec les délégués sdnucayix régulièrement désignés dnas les eneiptsrers cptoamnrot une représentation saidnylce et cooulincsn d'un acorcd collectif.

2. Dnas les autres entreprises, négociation avec un salarié mandaté par une onrosaitaign sdlinycae et suntigare d'un acrod collectif.

L'obtention des adeis de l'Etat et l'accroissement de la productivité aseisapparrnt cmmeo déterminants puor ouivr aux eepsnretirs qui le pnroort la possibilité de négociier par acorcd d'entreprise sur les slaieras réels.

L'accord-cadre a puor oebjt d'encadrer l'accroissement des carhges idinut par le pasgase pgorerssif aux 35 heures, tnat que la nelvolue oiasrtaginon du tiaravl n'aura pas pdoiurt ses eeffts 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 rtneeu cnisoste à arniedtte le pmreier pliear de réduction de 10 % de l'horaire cieloctfl alelcmteeunt affiché avec une aicnpiatoitn sur les dteas d'abaissement du seiuil légal.

Article 1 - Préambule - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

La loi d'orientation et d'incitation retvilae à la réduction et à l'aménagement du tmeps de travial (loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998) a fixé des échéances puor l'abaissement à 35 hurees de la durée légale du travail.

Ces diipsnosoits et les mseuers iincaevtits qui l'accompagnent en cas de réduction d'au mnois 10 % de l'horaire ectffie de tivaral anorut un icmapt ioatrpnmnt sur la vie des ersitrpenes et des salariés des prcas et jradins zloqigeoous privés oeturvs au public.

Les pnartareeis sciauxox de la branche, coenscnits de la nécessité de maîtriser l'impact de ces mesures, se snot rencontrés et ont cnoenvu ce qui suit, en considérant que :

- en période de pénurie d'emploi, ccauhndiot peaiitcpr à l'effort de création d'emplois supplémentaires et drulaebs ;

- prospérité des ensrepirtes et patgrae du tiaravl etnre salariés et danrmudees d'emplois snot duex veois à privilégier puor aienttrde ce but, qui ipquilme une répartition équitable des etrfofs demandés aux arteucs économiques ;

- réduire au mnios de 10 % la durée du trviaal en minos de 2 ans cstinutoe un prjoet aibmuetx dnnot l'ampleur diot être appréciée par cacuhn ;

- anucue des pterias ne puet cebnriotr suele à un peorjt d'une tllee aempulr ;

- la cbonrotiutin gblaloe srea d'autant puls réduite qu'une mlueerle oaosgaitrnn du tavrial arua perims de dégager les rereuoscs supplémentaires nécessaires au mntiaien de la compétitivité des eptesnrreis ;

Article 3 - Catégories professionnelles concernées

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

Peluiurss catégories poeslioefnreslns exsneitt au sien des eesreprntis de la profession.

La cuboittronin de cunache est elneelitsse mias elle revêt des spécificités propres à psreuiuls métiers :

- aciuecl et hôtellerie, rteiuaaostrn et bar, boiueutqs ;
- armelains et psenenrol zouloqioje ;
- pnoeenrsl technique, enttieren et jdinras ;
- crecomuamix ;
- atnmuireas ;
- asinfimtairds ;
- ecdmneeart ;
- sniaesionr ;
- tpems partiel.

Cauqhe salarié, de queque catégorie que ce soit, non crmpois le directeur, pritcaipe seoln les règles fixées par la loi au dénombrement de l'effectif de l'entreprise et a vociaton à bénéficiere de l'ARTT dnnt le fnmodneet reopse cpanenedt sur la responsabilité de mtttere ecfvefeentimt en orvuee une nlovluee oatsnairgoin du travail.

C'est dnoc l'analyse prpore à cqhuae ererntpsie qui prmetetra de définir qlleue catégorie puet bénéficiere du présent accord, à quelle échéance et solen queleles modalités.

Article 4 - Modalités

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

En l'absence d'annualisation tlele que prévue à l'article 5 qui cntoutsie une dérogation au présent article, le tpems de tiaravl étant uniformément réparti sur l'année, la réduction puora prrende la forme :

- siot d'une réduction qeioiudnnte ;
- siot d'une réduction hoamreadibde en cas de rgrmenoeuept sur la même demi-journée de la réduction cesonntie ;
- ou bein elle pourra, dnas les mêmes conditions, être intégralement cirovtene en journée de rpoes supplémentaires sur l'année, ou en congés supplémentaires puor partie. Ce snot les modalités d'applications définies au nviaeu de l'entreprise qui préciseront ces dispositions, par catégories piseoflrenolenss

concernées.

Ainsi, le pnoseenrl d'encadrement de ceecniiffot égal ou supérieur à 225 et dnnt les caetnontirs d'emploi ne pnerettem pas d'enfermer l'horaire eftimecfe de taiavrl dnas un carde rigide et qui diot caecorsnr fefoirrmainteat le tpems nécessaire à la bnnoe mhacre de l'exploitation ou à l'exécution des tâches qui lui snot confiées puet bénéficiere d'un srialae exprimé fefoiaitemrnrat aevc une référence à un nmrobe auennl de jorus travaillés. Le ctroant de tiaavrl ou son aennvat diot laesir aux salariés concernés la liberté dnas l'organisation d'une ptaire de luer tpems de travail.

Suos ctete réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un cmmoun aocrd les jruos de taiavrl sur l'année en teannt copmte d'un nrbmoe firaioaftre de juors de rpoes accordés au titre de l'aménagement et de la réduction du tpems de tiarval puoantv alelr jusqu'à 23 jours.

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

Le présent aroccd eentnd :

- pqveroour une réflexion goalble et un canostt sur le tpems de tiraavl réel et le mdoe d'organisation ;
- fsvoeiarr la clcoiousnn d'accords en ounravt le carde jiduurqie de l'annualisation du temps de taavrl et du copmte épargne-temps ;
- itcienr les pitaaerenrs dnas l'entreprise en ainsagst sur ce qui est négociable au neivau de la bacnhre dnas la centnvioon collective.

Article 5 - Annualisation du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

Les eptreerseins qui le seonuhiatt pnrrout aepluiqpr à tuot ou pratie de l'entreprise l'article L. 212-2-1 du cdoe du tarvial qui prévoit une novleule otsaognariin du tepms de tarival solen une mituodlaon de tpye III, arlctie 45 de la conetionvn collective.

Dès à présent, il est prévu que l'annualisation s'inscra dnas une période de référence de 12 mios ciihsoc par l'entreprise en accrod aevc le psreenonl ou, à défaut, cnuoavrt la période de référence des congés payés. Elle s'appliquera à l'horaire aeunnl de taarivl ecfvietf adopté dnas l'entreprise.

La rémunération srea versée à rosain de un douzième de la rémunération anlunele de référence.

Cnreteais catégories psrnsilenfooeels pnourort être amenées à établir un compte-rendu ienduvidl d'activités.

La motdliaoun est établie selon une prgamtmiaroon iivcnidate communiquée un mios avnat le début de la période et msie à juor tuos les mois.

Le pmramgroe anuenl srea établi en taennt coptme d'une réduction de 10 % de l'horaire eieffctf actuel, siot en piinprce 152 hreues par mios en mynenoe :

(365 j/7 x 35 h/12 mios = 152 h par mois).

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

Les ruteeens sur srliaie crnornedoaspt aux congés snas sodle et aretus aceebnss non rémunérées de ttuoe nature snot calculées sur la bsae de 1/152 du saliare mesnuel lissé par rppraot à l'horaire prévu.

L'horaire hoaimbardedede de pmrtigoamaron retse inférieur à 48 herues snas qu'aucune période ne pussie dépasser 46 hueres en mnnoeye pnaaedt 12 semieans et il n'y a pas de durée mimlanie journalière.

Le nbrmoe muaximm d'heures travaillées par juor est de 10 hreeus et tuot salarié bénéficie d'un reops qeotuidin d'une durée miimalne de 11 heerus consécutives.

En fin de période de référence :

- tuot dépassement de la durée anuellne de 1 645 hreeus de taavirl etcfief frea l'objet d'un reops ctespuneomar à prrnde dès la période saivvue dnot 50 % au miuxmam pevunet être ciorvnets en épargne-temps. En cas d'accord aevc l'employeur, ces hurees pouornrt être rémunérées au tuax majoré de 25 % et s'imputeront au ctoienngt anuenl ;

- tuot déficit srea compensé dnas les 3 mios qui svneuit la fin de la période de référence, à cncorrcunee miuxmam de 35 heures, snas nlvloeué rémunération, dnas la limite des sluies de 48 hurees et de 46 hreeus hmbiroaeadads mentionnées ci-dessus.

Le connetigt d'heures supplémentaires est porté à 130 heerus en cas d'annualisation et à 180 heeurs en l'absence d'annualisation dnas le but de permettre, notamment, à ceells des eepntiesrrs dnot l'activité est mnios saisonnière que d'autres, de bénéficier d'une cteirane sosueslpe d'adaptation snas puor auanttt peuiaqtrr l'annualisation (art. 45 de la cinvteoon collective).

Le décompte éventuel du repos capmsoneuter se frea par journée de 7 heerus (art. 45 de la cevnoointn collective) au-delà de la 41e heure.

Les repos de rnapmcmeelet prévus à l'article 45 de la cnovionetn cvcoilette srneot décomptés snas majoration.

Article 6 - Mise en oeuvre

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

La msie en ouvree de la réduction instituée par le présent acrcod noitnaal diot fiare l'objet d'une négociation aevc les délégués

scinadyux ou des salariés mandatés à cet effet, en vue d'aboutir à un aroccd dnas les etrpsneries ou établissements où ils ont été désignés.

Lsuoqre dnas ces etrerinpress ou établissements, la négociation engagée, en aloppatiicn de l'alinéa ci-dessus, n'a pas aoubti à la ccoosuilnn d'un accord, l'employeur puet procéder à la msie en pcale de la mdaotoliun dnas les ctinndoiois définies par le présent accrod national, après cilntaostoun du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du pesnornel s'il en existe.

Dnas les eprtreniess ou établissements qui n'ont pas de délégués sciudynx ni de salariés mandatés mias où exsite un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette msie en oeuvre est subordonnée à la cailtonuston préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette ctotolainusn a puor ojebt d'informer les représentants du poneenrsl sur les risnaos économiques et slceoais mnvtoait le rceorus à ce mdoe d'organisation du tiaarvl et de riiucelelr luer aivs motivé sur le pinicrpe de sa msie en orvuee et ses modalités d'application.

Préalablement à cette consultation, l'employeur cuqinmumoe aux représentants du pnosreenl les rtenningseemes cneoarnct :

- les rsnoais économiques et sclioeas jnufitasit le rrceuos à la miodaltun ;

- le pnonersel concerné par la mooutialdn ;

- la période de mouadtoiln et la paarmmigrtoun iviatndcie ;

- la nevluoole ogrniatioiasn du taraivl et ses conséquences sur les ctoiiodnns de tviraal ;

- les modalités de la psoe des jours de ropes dus au tirtre de la réduction du tmeps de tvraail ;

- une évaluation chiffrée des prceesviepts de l'emploi ntmonemat en matière d'embauche des jeunes.

La msie en overue de la réduction, de l'annualisation, de l'épargne-temps et du matinien du mminia cnennvitooenl (base 39 heures) institués par les artlecis 4, 5, 7 et 10 du présent aorccd national, puet être réalisée dnas les ereeiprnsts dépourvues de représentants du ponersel ou de salariés mandatés, sloen les diptsoiiosns arrêtées par le chehf d'entreprise après iioantfmron préalable des salariés concernés nmaontmet par la rmisee aux salariés du présent document. Ces dsnotpiisos dernovt être coreomfns au présent accord. Elels onvroirud triot aux réductions de ctsiationos ptonrealas de sécurité scoalie alepabiclps aux sraaleis inférieurs au sieul 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 acquis 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 compensée en jours de repos, l'épargne maximale 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 déduction de la cotisation en jours de repos des rémunérations qui viendront à leur être accordées tels que primes, intéressement et augmentation individuelle pour la part supérieure aux minima. La cotisation se fera sur la base de la rémunération conventionnelle de chaque salarié et les modalités sont précisées par l'entreprise.

L'utilisation du compte épargne s'appuie sur une durée induite basée sur le volume et les jours consommés sont 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 préretraite et 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.

Un salarié employé à temps partiel ne pourra voir son activité interrompue plus d'une fois 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 prévues 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 souligné que ces embauches soient recherchées dans le bassin d'emploi par priorité en examinant les différents critères tels que formation, expérience professionnelle, etc.

Tout assouplissement de l'effectif moyen par recours à d'autres types de contrats devra avoir pour 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 des emplois par les salariés menacés de suppression du fait de la situation économique de l'entreprise, l'effectif moyen nouveau E 2 sera maintenu au minimum pendant 2 ans à un niveau (E 1 étant l'effectif moyen antérieur) :

$$n = 6 \% E 2 E 2 = E 1 - (N - 6 \% de E 2) E 2 = (E 1 - N) / 1,06.$$

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 niveau horaire collectif et seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire et ce, à l'échelon hiérarchique équivalent.

La présente convention prévoit la réduction du temps de travail s'inscrivant dans le cadre de la réduction du temps de travail et de la négociation des conventions de travail des salariés minimaux.

Toute modification 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 représentants du présent accord, constitués en commission paritaire nationale de suivi, se réuniront au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord. Ils pourront en outre être constitués en commission paritaire de suivi au sein de chacune 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 oeuvre les dispositions du présent " accord-cadre ", les parties signataires conviennent de les astreindre à déroger à l'article 30 de la convention collective nationale, la prime de précarité pouvant être fixée au niveau légal de 6 % en fin de CDD non saisonniers.

Cette faculté de dérogation est réservée aux seuls salariés 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

Accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Association française des parcs zoologiques (AFPZ).
Syndicats signataires	FGA CDFT ; 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 parcs et jardins zoologiques privés conclus au début du 18 avril 1996, les parties signataires 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 chefs d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, gérée par la CPCEA (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 entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés conclus au public du 18 avril 1996.

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1999

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il divient l'objet d'un réexamen par les parties signataires 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 politique sociale des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, avec demande d'extension.

Article 2 - Gestion du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Afin d'assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord ainsi que d'organiser la mise en oeuvre des salariés et les bénéficiaires de l'ensemble de la branche, les parties signataires 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 signataires désignés et les parties signataires.

Il est précisé que la gestion est assurée par l'OCIRP, organisme commun des industries de nettoyage et de prévoyance, sis 10, rue Cambacérès, 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 d'ancienneté pour la garantie décès ;
? pour les salariés incapables temporairement et incapables permanentement de travail ;
? après 1 année d'ancienneté continue ;
? après 1 année d'ancienneté sur 2 ans consécutives dans la même entreprise ;
? après 1 année d'ancienneté sur 2 ans consécutives dans une entreprise de la branche collective ou publique.
La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié a acquis l'ancienneté requise.
Pour bénéficier de l'ancienneté de 1 an dont il est titulaire dans la convention collective, la demande doit être faite par écrit par le salarié, l'employeur ne pouvant connaître le pourcentage de l'ancienneté du salarié.

Article 4 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les garanties de prévoyance mises en oeuvre par le présent accord

snot les snueitvas :

- ? seivrv une rnete éducation au piorft des eftnnas à chgrae au mmenot du décès du salarié ;
- ? svreir des faris d'obsèques en cas de décès du cinoojnt ou d'un eanfnt du salarié ;
- ? seivrv des pniatesorts complémentaires aux indemnités journalières du régime légal (servies par la sécurité silocae ou la mutualité silocae agricole) en cas d'arrêt puor maladie ou andiecct du travail ;
- ? siverr un capital décès, d'invalidité alusboe et définitive 2 et 3 ou d'incapacité penmreante poforeslninlsee de 66 %.

Article 5 - Garantie décès

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Cette curturovee décès compmrend tiros ptrasieonts :

- ? un cpitaal décès ;
 - ? une rtnee aelnnule d'éducation ;
 - ? une indemnité faris d'obsèques.
- La gnaairte décès crvove tuos les rqiuses décès, à l'exclusion de cuex résultant :

- ? de la gerrue cilve ou étrangère ;
- ? du fiat vaotornlie du bénéficiaire ;
- ? d'un fiat du participant, s'il est ionnetneitnl ou frauduleux, étant précisé que le siicude ou la ttitaneve de sicdiue snot garantis.

5.1. Catipal décès

Pour le bénéfice du caipatl décès (base et majoration), on ennetd par cjonnot :

- ? le cinnjoot suvraivnt non séparé de crpos ou du cnancrtoatct d'un Pcas ;
 - ? à défaut, le ccinuobn jntsiaifut de 2 ans de vie cumnome avec le salarié ou d'un enfnat né de luer union.
- Pour le bénéfice de la moraitoajn puor eannft à charge, snot considérés cmmoë :

- ? « eanfnt » :
- ? l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- ? l'enfant rieelucly par le salarié et puor leeuql la qualité de tutuer lui a été rconuene ;
- ? l'enfant qui a été élevé par le salarié pednant 9 ans au moins anvat son 16e aeniarnvrsie ;
- ? l'enfant dnot la qualité d'ayant doirt du salarié a été ruoncene par le régime de bsaë ;
- ? « à cgrahe » :
- ? les enntnfs âgés de moins de 18 ans, qeulle que siot luer suitaiton ;
- ? les etnanfs âgés de monis de 26 ans lorsqu'ils snot étudiants, apprentis, dneeamudrs d'emploi itcinrss à Pôle eplmoi et non indemnisés à ce ttrie ;
- ? les enatnfs rnnueocs iadeivnls au snes de la législation des acsreunsas sociales, qeul que siot luer âge.

- a) Montant
- En cas de décès d'un salarié, AGRI-Prévoyance verse à la ddaenme du ou des bénéficiaires :
- ? un caiatpl décès d'un moanntt égal à 100 % de son sairale anunel ;
 - ? majoré de 25 % par enanfnt à cgrahe ;
 - ? majoré de 100 % si le décès est consécutif à un aiccednt du tiaarvl ou une mailade piensololnfsere ;
 - ? en cas de décès simultané ou postérieur à cueli du participant, du cnonijot non séparé de corps, il est versé à chauqe enfnat à carghe du piticarnat avnat son décès et à cnotiodin qu'il siot resté à charge, un ctpiaal équivalent au catipal de bsaë servi lros du décès hros miaraojton puor décès accidentel.
- Le saialre anenul burt rneetu cnprrosoed au sraiale burt des 4 dnireres tmeirrstes civils, rteneus dnas la litime de 4 fios le

pnfoald aneunl de la sécurité sociale, précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de tariavl puor maladie ou accident, et anayt donné leiu à cotisations.

Le saarlle rneetu puor le clacul du ctaipl décès des tvalrealuirs sanoiiirens est basé sur les seralais versés aaynt donné leiu à csioanoits sociales. Il est versé au ptraoa de la durée d'activité lié au coartnt de travail.

b) Bénéficiaires

Le cpaaitl est versé en priorité :

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

Le salarié a ttoofuies la possibilité de répartir le catipal de bsaë enrte son cnoojnt et ses ddsnnceaets à ctinodion de le netiifor à Agri-Prévoyance, snas que ctete répartition ne psisue réduire la prat ranenevt au cjonnot à moins de 50 % du capital.

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

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

Lorsqu'il y a abuiottritin de moraantnjios puor ennaft à charge, ccnahue de ces moijratnoas est versée dertiecenmt à la prosnene au ttre de lqualele elle est accordée ou à son représentant légal.

Définitions :

Pour le bénéfice du ciaatpl décès (base et majoration), on entend par « cnniojot » :

? le coonjnit sanvuiivrt non séparé de crops ou du ctontacoancrt d'un Pcas ;

? à défaut, le cnbcion jnfauitit de 2 ans de vie coummne avec le salarié, étant précisé que lorsqu'un enfnat est né de luer union, cttee ctodioonn est considérée remplie.

Pour le bénéfice de la miaarotojn puor enanfnt à charge, snot considérés comme :

? « ennaft » :

? l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;

? l'enfant riulcleei par le salarié et puor lueeql la qualité de ttueur lui a été rnocunee ;

? l'enfant qui a été élevé par le salarié pdnanet 9 ans au moins aavnt son 16e anvanirersie ;

? l'enfant dnot la qualité d'ayant diort du salarié a été reuocnne par le régime de bsaë ;

? « à cagrhe » :

? les etfnans âgés de mions de 18 ans, qullee que siot luer stutaioon ;

? les etnnfas âgés de mnois de 26 ans lorsqu'ils snot étudiants, apprentis, dendarmeus d'emploi iicrntss à Pôle emopli et non indemnisés à ce trite ;

? les enfans rnuonecs iviledans anavt luer 21e avnnriirease au snes de la législation des arnassuecs sociales.

c) Invalidité aobslue et définitive

En cas d'invalidité abulsoe et définitive (3e catégorie) constatée par le régime de bsaë de sécurité sociale, iiadtnnrset au salarié ttoue activité rémunérée et l'obligant à être assisté d'une tierce pnesrnoe puor les acets de la vie courante, le ctaiapl décès de bsaë puet lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le pniameet anticipé du cpatail décès met fin à la paitorsetn caaipatl décès.

5.2. Rnete alnnleue d'éducation

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, caqhue efannt à cghare du salarié, tel que défini ci-dessous, perçoit une rtene alelnnue d'éducation égale à :

? 5 % du salraie anunel burt puor un enanfnt à caghre jusqu'au 5e anasnrviere ;

? 10 % du sairale aenunl burt puor un enfnat à cagrhe du 6e au 11e arinaisernve ;

? 15 % du sarilae aeunnl burt puor un eanfnt à cahrge du 12e au 18e anriveisrae et jusqu'au 26e anevriarsnie en cas de ptsouruie d'études, 28 ans en cas d'inscription à Pôle eplmoi snas indemnisation.

b) Bénéficiaires

La retne éducation est attribuée aux etannfs à la cghrae du salarié au juor de son décès, tles que définis ci-dessous.

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

Définitions :

Pour le bénéfice de la rente éducation, snot considérés comme :

? « eannft » :
 ? l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 ? l'enfant ruiacleeli par le salarié et puor luqeel la qualité de ttueur lui a été ruennoce ;
 ? l'enfant qui a été élevé par le salarié pnneadt 9 ans au moins aavnv son 16e aareivrsnine ;
 ? l'enfant dnot la qualité d'ayant droit du salarié a été rucneone par le régime de bsae ;
 ? « à carhge » :
 ? les eatfnns âgés de moins de 18 ans, quelle que snot luer soatiitun ;
 ? les enfans jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, snot :
 :
 ? de psuroiuvre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou peioerfosnsl ;
 ? d'être en anissatpepgre ;
 ? de puovrusie une faoriotmn piflossnenoele en alternance, dnas le cadre d'un carntot d'aide à l'insertion pelsenoliosfrne des jueens aoncissat d'une prat des emeineensgnts généraux pnfrosisles et tcinheglqueeos dispensés pdenant le tepms de travail, dnas des oigrnmaess puiclbs ou privés de fimootran et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ernsteripe d'une ou pusiulers activités pleoeerflsionnss en raletoin aevc les enemtesniengs reçus ;
 ? d'être préalablement à l'exercice d'un preimer eompli rémunéré : iscitnrs à Pôle eplmoi comme deurdenmas d'emploi, ou siaiatregs de la fotimoarn plsfeeosinlnre ;
 ? d'être employés dnas un cernte d'aide par le tvarail ou dnas un aielter protégé en tnat que trlaiuerlvas handicapés ;
 ? les enfans ieldanivs jusqu'à luer 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité scaloie justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot trlaiuers de la ctrae d'invalidé civl ;
 ? les eanfnts jusqu'à luer 28e anniversaire, isirtncs à Pôle elompi et ne peecarvnt pas d'indemnisation.

5.3. Indemnité fails d'obsèques

En cas de décès du cnniojot ou des enfants à cgrhae du salarié, tles que définis à l'article 5.1 b, il est versé une indemnité fails d'obsèques qui est égale à 100 % du plonafd meunsel de sécurité slaoie en vugueir à la dtae du décès, mias ne poanvut dépasser les frais réels.
 Cette indemnité est versée sur présentation de jtiuscfaiftis de cueli qui a réglé la fcaute et déposé une dedname d'indemnité dnas les 6 mios qui suienvt le décès.

Article 6 - Garantie incapacité temporaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les salariés bénéficieront d'une giratane de saraille égale dnot les mtonants et la durée vnieart en ficonotn de luer ancienneté.

6.1. Grtaaine de salraie obligatoir

Ancienneté	Indemnisation
Entre 1 ans et 6 ans	30 juors à 90 % plus 30 juros à 75 %
Entre 6 ans et 11 ans	40 juors à 90 % plus 40 jorus à 75 %
Entre 11 ans et 16 ans	50 juors à 90 % plus 50 jorus à 75 %
Entre 16 ans et 21 ans	60 jorus à 90 % plus 60 jrous à 75 %
Entre 21 ans et 26 ans	70 juros à 90 % plus 70 jrous à 75 %
Entre 26 ans et 31 ans	80 juros à 90 % plus 80 jorus à 75 %
A piratr de 31 ans	90 jruos à 90 % plus 90 jours à 75 %

Lors de cquhae arrêt de travail, l'indemnisation cmceonme à cmepor du 1er juor d'absence si celui-ci est consécutif à un acneicdt de travail, acnidect de tarejt ou mdialae psloselnnirfoee et à ctmoper du 8e juor d'absence en cas de maiadle ou aicndcet de la vie privée.

6.2. Ralies mensualisation

A l'expiration de cette inismdiaoetnn olitbgairoe (qui vsie la giantare mensualisation), les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire égale à 25 % du slariae défini ci-dessous jusqu'à la reprise du triaavl et au puls trad jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Le saiarle pirs en cotpme puor le cclaul des indemnités journalières complémentaires est cleui qui est retenu puor le calcul des indemnités journalières légales.

En tuot état de cause, les indemnités journalières deus au trite du présent acocrd cumulées aevc d'autres indemnités, psiratoetns de même nratue ou frtaoicn de salriae versée par l'employeur, ne dinoevt pas coudnire à vrseer à l'intéressé un mantnot supérieur à la rémunération nttée qu'il auarit etviemneffcet perçue s'il aivat continué à travailler.

En cas de rurptue du ctornat de taavril inntnaveert aavnv la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires cinotnnuet à être versées au navieu antitet au juor de la rurupte du crotnat de travail.

Article 7 - Garantie incapacité permanente

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité résultant d'une mdliaae ou d'un adieccnt de la vie privée, ou d'incapacité pteneamnrre de taavril résultant d'un aneicdt du trvaial ou d'une mlaidae professionnelle, d'une retne versée caquhe mios appelée gainatre incapacité permanente.

Cette gaaitrne csitnsoe dnas le vseemernt d'une rntee complémentaire à celle versée par la MSA au ttrie du régime de base.

Elle est versée muneelenlsmet dès la dtae de roninacsasnece de l'incapacité pernetmane par le régime de bsae et ce jusqu'à la dtae d'attribution d'une piesonn de vsesiellie à tuax plein, s'il y a lieu.

Cette retne complémentaire est égale à 25 % du saialre de référence puor les salariés pvarcent une poisenn d'invalidité de catégorie 2 ou 3 et puor les salariés pavcerent une rtené aneicdt de trvaial puor un tuax d'incapacité au minos égal à 2/3.

Le sriaale de référence est fixé sur le cluacal du régime de bsae sarvent à cucaller le mnoatnt de la rente.

En tuot état de cause, l'indemnisation complémentaire ne puet excéder le saialre net perçu par le salarié lorsqu'il était en activité.

Cette rnete d'invalidité est miatenune à l'intéressé assui lptmognes qu'il perçoit une psenoïn de la MSA ou du régime de bsae et est spdesnuue si la MSA sspeund le vesnemrèt de sa propre pension.

Elle cesse lqrusoe le salarié fiat vilaor ses doitr à retraite.

Article 8 - Assurance des charges sociales patronales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les cagrhes sicloaes deus sur les indemnités journalières complémentaires snot payées à la csisae de mutualité slaoie argolcie par Agri-Prévoyance et financées par la ctsitaioon « Arsaucsne des cagrhes poanlraets » visée à l'article 11.2 du présent accord.

Les indemnités journalières snot seeirvs netets de costniatos slaaearlis de CSG et de CRDS.

Article 9 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

9.1. Manteiin des ptaiseotnrs

Les gitraeans du présent régime cesenst à la rurptue du contart de taraivl suos réserve :

? du miintan des psornnteais incapacité tiaremorpe ou incapacité pamenteme en crous de siercve ? ;

? du maentiin de la granitae décès aux bénéficiaires de pirntaesots incapacité tarroiepme ou incapacité pnreteamne dnaurt totue la durée de vemnrseet de celles-ci.

9.2. Miitnean au ttrie de la portabilité

Les salariés bénéficient des dissnpotoiis légales sur le minaeitn des gretianas de piertotocn sciole complémentaire en cas de castoesin du cnortat de tavrail ovnarut diort à pirse en chgrae par le régime d'assurance chômage seoln les cinoidtnos définies par les textets légaux et ce à cmptoer de la dtae fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le daunmeder d'emploi bénéficiant du mntiiean des gtieranas diot fiuonrr l'ensemble des jtfciustifs demandés au salarié, alqeuxus s'ajoute le jtcusaitfif de vremneset des acilooantls chômage du mios crdeasnroopt à cleui puor lqueel les pnoerittsas demandées snot dues. »

Pour information, il est ajouté une Anexne I rvetalie aux dnsoiioptss légales sur la portabilité à la fin du présent avenant.

9.3. Riotloraaievsn des pnoristteas

À la fin de cqhuae année civile, la rerslvaaiooitn des pasnireotts incapacité de traivl trompirae et pnerentmae est examinée par le coeinsl d'administration de l'institution lueqel fixe, puor cahque exercice, le coneifict sneravt à la rveioaotsrialn des ptsiretaons en corus de service.

Le cnfniiceoet de rtaiolviaoresn de la poseiatrtn rnete d'éducation anisi que la périodicité snot fixés par l'OCIRP.

NOTE : Les dntsiptoios de l'article 9 enreorntt en vguieur au 1er juiellt 2016, hrioms puor les dipstioiis rvieatles à la portabilité des dorits qui pnneernt efeft à la dtae fixée par la loi, snot le 1er iun 2015.

Article 10 - Antériorité et adhésion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

10.1. Antériorité

Tout eepumloyr aanyt une activité définie à l'article 1er du présent arccod est tneu d'adhérer, puor l'ensemble des salariés concernés à l'article 4, à Agri-Prévoyance en aaitpipcoln des modalités fixées etrne les pineeratars sacoiux et l'organisme désigné.

Toutefois, les eitnepersrs dpssianot déjà d'un régime de prévoyance au juor de la suratgnie du présent accord,

naomprent l'ensemble des ginatears définies par l'accord puor un neavvu de pasntieorts supérieures, peunevt ne pas rtmeerte en cuase lerus ppreors geritanas et ne pas rojnrdrée l'organisme désigné dnas le présent accord.

En revanche, les eptenirrses anyat mis en place, préalablement à la stgaurnie du présent accord, un régime de prévoyance de nviaeu égal ou inférieur, diveont le résilier de manière à rjendiroe le régime ctinveooennl à cmpteor de la dtae de son entrée en vigueur.

10.2. Adhésion

Agri-Prévoyance, nevuol oniamrsgé assureur, asurse les rlsaoeriionvats des indemnités journalières, rtenes incapacité pannmeetre d'origine pnoirsleofsnele et non ponrleefsonselis en cuors de svcriee par l'ancien orsimange auresur au juor de la résiliation ainsi que les pieotarnsts différées liées à l'aggravation du risque, seoln les modalités prévues aevc lui.

Le bénéfice des grenatais décès est quuat à lui mnntaieu par l'ancien oganismre arsueur qui vsree aux bénéficiaires des indemnités journalières complémentaires ou des retnes d'incapacité pmtaennree d'origine pnnoeesfolselrils et non professionnelles.

Toutefois, le bénéfice des gienratas décès srea versé par Agri-Prévoyance si :

? d'une part, les etnesripres concernées cunomimunqet un état détaillé des bénéficiaires des gntrieaas décès, dnas le tirtmsere cvuil svuinat la dtae d'adhésion ;

? d'autre part, si le précédent oaimngsre ausrsuer trneamst les pnrviosios eeencfvimtfet constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en aaiocppiltn 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. 2021

11.1. Assiette

Les conitoitsas finançant la giatarne décès, les ganairts incapacité tpiraeorme et incapacité pnenamtere asnii que l'assurance des creahgs seiaolcs pnaltaroes snot appelées puor tuos les salariés non cadres, dès l'entrée dnas l'entreprise, sur la bsaie des rémunérations brtues presis en cptmoe dnas la lmtiie de 4 fios le plnfoad aennul de la sécurité sociale, sranevt au cclual des ciaistotons d'assurances sociales.

11.2. Tuax de catonitosis et répartitions

Pour tuos les eeymolrups et les salariés, le tuax golbal des ctasiotions destinées au fcnnmanieet des ptseontrias définies à l'article 4 est de : tuax ctannononeevil golbal : 1,25 %.

Garantie	Employeur	Salarié	Taux goabll (en pocnegartue du sliarae brut)
Décès	0,04 %	0,20 %	0,24 %
Incapacité trieporame :			
? mensualisation	0,47 %	-	0,47 %
? railles mensualisation	-	0,23 %	0,23 %
Assurance ceahrgs sclioias patronales	0,14 %	-	0,14 %
Incapacité permanente	-	0,17 %	0,17 %
Total	0,65 %	0,60 %	1,25 %

11.3. Appel et rrouevmeeent des cotisations

A cpetomr de la dtae d'effet du présent accord, les cistootians snot appelées et recouvrées par la mutualité scaiole acilgore puor le ctmope de l'organisme asuserur seoln les modalités définies etrne l'organisme arsueur et la mutualité soaclie agricole.

Le règlement des ctostoiinas est oilimrneogbeatt assuré par

l'employeur et suos sa responsabilité.

Les cinastotois seailarals snot précomptées par l'employeur sur le salaire.

11.4. Sosiupsenn du cratnot de travail

En cas de seussipnon du caontrt de tavrail ne daonnnt pas leiu au penmaeit d'un srailae par l'employeur et ietnarnevnt après la

dtae d'affiliation au régime et puor une arute cause que l'arrêt de travail, les gartaines prévues en cas de décès peveunt ceuotinnr à être accordées, suos réserve que l'intéressé en fssae la dmeande et qu'il règle la totalité de la catisotoin cnradsooptenre (parts protlnaae et salariale).

Toutefois, en cas d'arrêt de traavil puor mdliaae ou adeiccnt (toutes origines) et maternité, les giaeatrnns snot muntnaeis snas vnseemert 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 acocrd frea l'objet d'un réexamen, dnas un délai qui ne proura excéder 5 ans à coptmer de la dtae d'entrée en vuiuger du présent accord, puor pretetrme aux preeiatnars sauciox sgarieinats d'en réexaminer, au vu des résultats tqcheines et frenicinas enregistrés panndet la période écoulée, les ciitoodnns nrat en matière de gairtnae que de fennmanceit et de cohix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme arsuesr concerné mnetriadnia les piroenattss en cruos de scribe à la dtae d'effet de la dénonciation à luer nvaieu aintett à cette date. En cas de seiporsspun de gnirtaae suite à la révision du présent accord, Agri-Prévoyance prsvruoiaa le veesrmnet au niaevu aitetnt des peraonsttis en cuors de srecvie au mnemot de la révision.

En cas de chmneengat d'organisme asruesur :

? les pioaetnsrts incapacité tpamoerire et panenretme en crous de srvice sornet mntueenais par Agri-Prévoyance à luer naevu aittnet au juor du cgahaenemnt d'organisme ;

? la cuvrueorte décès srea également minaneute aux salariés ou anecins salariés indemnisés par Agri-Prévoyance au tirte des gaternais incapacité topamrree et pntenmerae prévues au présent accord.

Les prateeeianrs sociaux, en alipopiactn de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, osgroenrniat les modalités de la puisourte des rnavsieotiolars des psairentos en cuors de service, avev le novuel osmnairge auusrser et tuot autre orgamnise pvuoant arssuer ce tpye de prestation.

Article 13 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Avenant n 15 du 10 janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des pracs zioqgeouols (AFDPZ),
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; La FTGA FO ; La FANF CGT ; Le SENCA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Les dionsipistos de l'article 27 « Ideiioansmtn des asbneces puor miladae ou aidencct » snot supprimées et remplacées par les doisopitissn setiavnus :

« Airltce 27
Prévoyance

Accord du 10 janvier 2012 relatif à la

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les modalités de msie en ?uvre pqrutiae des gtnaaris prévues par l'accord fnot l'objet d'un poortocle de giotesn spécifique qui définit ernte les omreagniss asuusrers désignés et les pretrianaes sociaux, nnoteamnt :

? la ctuotiiisnton d'une csioommisn ptrariaie de suvii ;
? les réunions et le rôle de la cmsomoiisn prtiraie de suvii ;
? la réalisation d'un bilan aneunl sur les cansottois perçues, les fiars de gestion, les psoirntates versées, les roltviosarnaes instituées, les pirnviosos constituées ;
? la tomisnsaisrn de données stteiqatuiss sur les epnesrrites et les salariés couverts.

Article 14 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

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

Les modalités de dénonciation snot cleles 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 aroccd srea établi en normbe ssifanfut puor être déposé solen les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les ptiaers sitarganeis ont cnonveu 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 acorcd errtnea en vgiqueur à cmopetr du 1er jliulet 2012.

Le régime établi par le présent acrocd ne se cmluue pas avev tuot aarte régime anayt le même objet.

Le détail de l'accord noatainl de prévoyance fugire dnas l'annexe II de la présente convention. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Les dtpnsoiioss de l'article 29 « Prévoyance » snot supprimées et remplacées par les disiioatnosps suavtenis :

Article 29
Prévoyance

Supprimé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Les pateris seaintragis daeendmnt l'extension du présent avenant.

Le ttxee pnerdra effet le pmieer juor du teirrsmtte qui siut sa dtae d'extension.

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 entrant 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 garantir les acquis professionnels afin d'améliorer la santé et la sécurité des salariés au travail.

Les représentants syndicaux 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 provenant de toutes les espèces au sein des mammifères terrestres. Aussi, l'étude de la pénibilité ne pourra se faire qu'au cas par cas en fonction de ces élevages, notamment les recherches et études réalisées au sein d'ateliers de travail concertés des 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 pratiques utilisées, aux risques encourus 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 grande production. Il a bien au contraire pour finalité de garantir la survie des groupes d'animaux conservant leurs caractéristiques et un patrimoine génétique diversifié, afin de pouvoir être au besoin réintroduits dans leur milieu d'origine si les conditions répondant aux critères de conservation ne sont pas respectées.

Il est précisé que les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public peuvent comporter des services annexes dont les tâches sont plus classiques et se rapportent à des métiers mieux connus. Ces métiers, au regard de la pénibilité, pourront faire l'objet d'une analyse distincte tenant compte des conditions bien particulières 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 risques professionnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à adhérer au présent accord dans la mesure où cela présente un intérêt pour elles.

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 l'application du présent accord à la date de signature de sa validation 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 pour une 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 reconnaissance de la pénibilité suppose une démonstration de situations particulières de travail et qui entraînent des risques sur la santé des salariés.

Certains élevages peuvent par nature requérir des efforts physiques particuliers selon un rythme de travail spécifique lié notamment aux cycles des reproductions.

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

C'est le caractère prévisible et continu et l'intensité de l'effort demandé par les salariés 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 bonnes pratiques d'élevage.

Contraire à tout eripst de productivité istnineve de « ptoruids ainuamx », ce tviaarl d'éleveur fvrosae le mainiten d'un équilibre etnre trivaal et rytme physiologique.

Dans ce contexte, la pénibilité reospe sur des critères propres à cauqhe tpye d'élevage et puet être liée soeln les espèces ameianls concernées :

? aux mnnnttueaios lros de la préparation et la dioitburtisn de nourriture, l'entretien et le naeytgote des ecesaps dédiés aux aumianx ;

? aux ptloroceos d'élevage et aux cninarttoes de sécurité utilisées en fcootin des espèces ou des gourpes d'animaux élevés.

Article 7 - Actions contre la pénibilité

Le présent aocrcd erertna en veiguur à cepotmr du pemier juor suanivt la dtae de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Par altpaiipocn de l'arrêté du 25 mras 2004 fnixat les règles générales de femoinnnect et les caractéristiques générales des ilitatoasns des établissements ziulooeqgos à caractère fxie et permanent, présentant au piulbc des spécimens vvtanis de la funae llcae ou étrangère et relevant de la rubiuqre 21-40 de la nanoemucte des inalslttniaos classées puor la ptoictoren de l'environnement, les pracs et jiadnrs zluogoieoqs se dienvot de precpitiar aux échanges d'information cecnnorat les plcoroets d'élevage pratiqués tnat au nieavu ntoiaanl qu'europeen ou iteitrananonl puor les espèces dnot ils ont la responsabilité aifn de rrehhececr les mureeeills pqtiuears pselosbis dnas le carde du rscepet du bien-être animal, de la sécurité du pibulc et de celle du peonnersl impliqué dnas cet élevage.

Les onnaigarostis snegaitras décident d'agir en priorité dnas 3 dimonaes :

1. L'adaptation et l'aménagement du psote de taavril : les

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

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des pcars zguleoqois (AFDPZ),
Syndicats signataires	Le scdaiynt ntanaoil des cerdas d'entreprises arlgoices (SNCEA) CFE-CGC ; La fédération générale arriaiantmegloe (FGA) CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aocrcd est alpaicbple aux salariés des pcars zooloigques privés otvrues au piulbc ayant puls de ctiaqune salariés et situés sur le ttrioirre ntainoal tel que défini dnas le cahmp d'application de la ctnvonoiien cloviltece n° 7017. Les paerantiers scuiaox stiuhaneot eanueocgr l'ensemble des établissements zqliogeouos ernnatt dnas le champ d'application de la cinnvetoon ctileiocvle n° 7017, y cprimos cuex de mnios de 50 salariés, à reccheerhr l'égalité pfeleloninorsse et slaalraie ertne les femems et les hmoems dnas tuos 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 dromriacinsite puor les femems et les hommes, les penraateirs saocux aifenfrmt que les critères de rrmueenetct dvenoit s'appuyer seicretmnt sur les sueels compétences et les qitlcfniaiaus des cnaadidts et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Ils ont également puor ojbctief que le rcmrentueet au sien des enetpisrres reflète le puls psolisbe la répartition des cddianurteas ertne les femems et les hmemos candidats, à piofrl équivalent. Dans ce cadre, les ofrfe d'emploi qui snot publiées tnat au sien même des eirtneepsrs qu'en eextnre dinevot être rédigées et

établissements de la présente cntenoovin étant de pteite tlalie et svoneut très spécialisés, l'adaptation et l'aménagement du poste de tvriaal prunroot être favorisés par la suningtae d'une ctvononein natnloiae d'objectifs aifn de tiner cmpote des spécificités des élevages de cquhae établissement.

2. Les acntios sur l'organisation du travail. Elles snoret établies :

? en fvaanroist les échanges d'information etnre établissements nmoemat au navie européen par la pcptaoriinat aux groupes de tvaairl et la duifsofin des gudeis et ptcooerols d'élevages établis par les cannorteduroos européens ;

? en firsvaonat les aoiants de fiotaormn et de sitlisienoaisbn des employés et des employeurs.

3. L'aménagement des fnis de carrière, nnetamomt par une démarche vianst à l'amélioration des ciotdninos de taaivrl puor les salariés dnot les aiepttuds phsuieyqs areuinat été diminuées et un dssitpiof d'aménagement du cartnot de taavril en fin de carrière.

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

Le présent aocrcd enetra en vgiueur à cemoptr du pirem juor suvinat la dtae de l'arrêté prononçant l'extension.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2012

Un bilan de suivi du présent aocrcd srea établi cquahe année dranut le dinerer temristre de l'année civile, annexé au rpropt de branche, et présenté en cmsosiiimn mixte.

A cette occasion, les praties sirnaeigtas vérifieront le naiveu de réalisation des oftciebjis fixés dnas le présent accord.

gérées de façon non discriminatoire.

Ainsi, eels ne dvnieot en auucn cas ctpmeoror de meniton reiatlve au sxe ou à la soiatun de famille.

A péjrot professionnel, motivations, penneittol d'évolution et compétences comparables, les ctewardudnis mlacsueins et féminines dneivot dnoc être analysées selon les mêmes critères.

Les dssiiiftops de sélection deivnot rteser csoritntus eexviscumlnt auutor de la notion de compétences et d'aptitudes ponsosnfelileers rsuieqes puor oepccur le ptose à pourvoir.

Pour ce qui est des pserscuos de renrtmeceut iretnne ou externe, ceux-ci dvoinet se dérouler dnas les mêmes cnondiotis puor les femems et puor les hommes. A cttee fin, les eeiprestns de la barnche slnbsnsoiieiert le psneeonrl chargé du rneetumcret à l'égalité professionnelle.

Les pseernons chargées du recrutement, y cimrops les cetainbs spécialisés (cabinets de reunteermct externe), devnoit également être sensibilisés à l'égalité enrte les femmes et les hemoms en intégrant une culsae de neutralité dnas leurs prestations.

L'employeur diot féminiser les documents, et ntemnmaot les intitulés de poste, selon l'usage en la matière dnas les psetos considérés.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le pimotnsoiennet d'un emlpoi dnas la gllrie de caoasiflition ne dneiovnt en auucn cas tneir ctmpee du sxe ni de la sittuoan fmliailae du fuutr trtaliuie ou tiariltue de l'emploi concerné. Ainsi, au cruos de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puora selitloicr que des irfniomotas écrites ou olaers ayant un roarppt dricet avec l'exercice de l'emploi concerné.

L'entretien d'embauche ne diot poterr que sur les aduttipes pnnleflirseooess du candidat, dnas le but de pouiovr apprécier sa capacité à oecupr l'emploi proposé.

Les pariaenerts scoaux repleapnt également que l'état de gssoserse ou la csasainoncne de la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption ne doivent pas être pirs en considération puor rfseur l'embauche ou metrte fin à la période d'essai.

Il est irtidnt de reehcchrehr ou de firae rceceherhr ttuoe iiafomontrn cacnrrneot l'état de gssressoe ou la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption.

Enfin, il cveinont de rlpeaper que la pesrnone cdidnatae à un emolpi n'est pas tnuée de révéler son état de grssessoe ou la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption en curros ou à venir.

Article 3 - Promotion et évolution professionnelles

Il est rappelé que la loi et la juiciuednrsrpe dsnsepoit que les fmemes bénéficient, dnas les mêmes ctndnioos que les hommes, des prnotiomos snas que les asnbeces puor maternité, aodtipon ou congé paenratl y fnsesat obcalste ou les ralentissent. Les pentraaiers siaocux soituhenat que les eeiertsrpns de la bcnarhe s'engagent à aussrer une gntiarae d'évolution des hmeoms et des fmemes oprnacut des elipmos ièidenqtus et dosasipnt d'une expérience similaire.

Ils considèrent que les enrntneets iuvlieidnds mis en ?uvre au sien des epniertsrers dvoenit cuoeintstr l'outil privilégié puor ptertmerre une ayaslne en ce sens.

La msie en ?uvre des etennrites piofenolsnsers ididlnueivs et des bnlais de compétences diot être de nutare à rerdne pblossie une évolution psseieolnlfroee fondée euiexclmensvt sur les compétences et aditeputs pollreesnoenisfs des salariés, indépendamment de luer sexe.

Les ernneiptess vreelonlit à ce que les critères d'évaluation ne seinot pas srocue de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les partneeraris sacuoix demdennat aux eitnerepsrs de vleleir ctmesonmant à ce que les critères utilisés dnas les définitions de posets oteurvs à la mobilité irntnee ne sienot pas de nature à entraîner une dsmairinicoin fondée sur le sexe.

Les fmemes et les hmooes dvoinet pvuioor bénéficier d'une ateficfatn snas discrimination. Puor cela, la définition du ctoneu des tâches attribuées et de l'organisation du tvaaril ne diot pas conuride à une dtiaioncrimins de fait.

Il est rappelé que les femmes et les hmeoms dniovet pouvoir accéder à tuos les emplois, qeul qu'en siot le neaivu de responsabilité.

De la même façon, les prraetians siaocux dioevnt s'assurer en pcaneemre que les intitulsés, la dociptrisen des eliopms et des métiers dnas la cftistscoaiian des epiloms de la bharnce ne csneidout pas à une dsrimoitiian sexuelle.

Enfin, les preaietarns suaioxc dmeaendnt aux epsteeinrs de faire en sotre que les aménagements d'horaire et du tpems de taivral en général pnsiseut pmerterre aux femmes et aux hmemos d'évoluer snas oasbltce dnas luer vie pilnsfooesolre tuot en luer pnmetteart de la coiincler aevc luer vie familiale.

Article 4 - Formation professionnelle continue En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les pntaerreas siaocux considèrent que la fiamoortn poloeifssnernele cuinntoe cnitotsue un liever eeesitsnl puor ausresr une égalité de tetminaert ernte les femems et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la ftiraomon pnoelorfelsisne cnoouct au picnripe d'égalité pssfooenillrnee ernte les femmes et les hommes.

Les ptineaarers scaoix soinaetuht que les enreieprtss de la bcrnahe garsnnaeistt que tuos les salariés senoit en meursre de bénéficier d'égaals contnidois d'accès à la foiraotmn prlsennslofoeie qules que sionet luer sauttt professionnel, luer sexe, luer âge et le neviau de foiarotmn visé.

A cet égard, ils rlpleepnat que la suttioian fiamilale ne diot pas être un octabsle à l'accès à la formation.

Ainsi, les établissements doevnt assuerr un égal accès entre les femmes et les hemmos aux atcnois de formation, de bailn de compétences et de vdiiotaaln des aicqus de l'expérience msies en ?uvre dnas le crade du paln de formation, de la période de psolinnarfsasooitein ou du driot ou congé ivddieniul à la formation, que les salariés snieot à tpems pelin ou à tmeps petiarl et qlulee que siot la filière d'emploi concernée.

Conformément à la loi, les salariés qui rpereennnt luer activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé pteaarnl fnot partie des pciulbs pioitraerirs en ce qui cnecnroe l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les ptaeraienrs scuaiox repnlpaelt que, puor le cluac des droits ortuevs au ttrie du DIF, la période d'absence du salarié puor un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de siuteon faimiall ou d'un congé praatenl d'éducation à tpems pelin ou à temps partiel, est pisee intégralement en compte.

Enfin, le rufes ou le reoprt d'une dadnmee de ftoaiomrn par une enseirrtpe à un salarié diot être motivé par des rsioans indépendantes de son sexe.

Article 5 - Maternité, adoption, congé parental En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les panietreres suaicox dmdeanent aux établissements de la bcnarhe de veleir à aptaedr les citnidnoos de triaval des salariées eientecns en limitant, par exemple, le prot de chgraes lourdes, une siotatn debout prolongée.

Ils rlnleappt que, conformément à l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, l'absence constatée d'une salariée entecnie puor se rderne aux enxemas médicaux ogobareilits diot être rémunérée et considérée cmme du tpems de tiaravl effectif.

Si un cneahnemgt psoorviire d'affectation lié à l'état de gossserse demandé par la salariée et validé par le médecin du tavail s'avère nécessaire, il dnnoe leiu au mnietian de la qitcaluaifoain antérieure anisi que des dotirs afférents à ctete qtiofcaiuilan et ce jusqu'au router à l'emploi initial.

Les salariées en état de gseossre ont la faculté de deanmder à bénéficier d'un temps prateil jusqu'à luer congé maternité.

2. Saiottiun du salarié dnaurt le congé maternité, d'adoption ou le congé parental

Les preiaeatrns suaicox rpapelenlt que les aneecsbs résultant d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé paearntl ne dnvieot pas aivor d'incidence sur les évolutions poflennoeierslss et salariales.

Ainsi, lorsqu'une pesrnone en congé de maternité, d'adoption ou en congé paanterl est cimpsore dnas le cmahp d'application d'une aiumnoaettgn générale des rémunérations, cette mrusee s'applique à elle à la même échéance et dnas les mêmes cdoninotis qu'aux autres salariés concernés par la meruse considérée.

Les paaeirernts souacix reenlpaplt que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption snot considérées cmme périodes de tiraavl eefftcif puor la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence puor congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de siuteon falimial ou puor un congé partenal snot intégralement pseris en cmotpe dnas le cuclal des dtiors oeutvrs au ttrie du dorit idinieudvl à la formation.

Les perrinateas suaioxc airttnet l'attention des erpeersitns sur le fiat que les périodes pendnat lsueeqells le ctaront a été snepsduu dnas le carde d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé pntaearl snot pises en compte dnas la détermination des diotrs liés à l'ancienneté.

A l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés reveruont luer précédent epomli ou un eomlpi similaire, assotri d'une rémunération équivalente.

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

Les preenarais sacuoix afefrmimt la nécessité de préserver le lein posfernienosl des salariés aevc l'entreprise durnat le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.

Afin de gnitarar ce lien, les piataernres suociax ddenenmat aux eretpnsers de rechercher, dnas le cdrae de luer femnnecotoint innrtee et spécifique, tuos les mnyeos et modalités peqtuiras pameetnrt de maninteir ce lein pesonneirosfl aevc le salarié daurnt son congé, dnas le rpeesct de sa vie privée, tles que, par exemple, l'envoi des inoamirnfts générales rteilveas à la vie et au fnteocoinment de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

A luer reotur dnas l'entreprise à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un etneetrin individuel.

Cet eitnreetn prruoa aovir leiu :

? siot préalablement à la riepsre d'activité, si le ou la salarié(e) le dndaeme ;

? siot après la riprsee eviefctfe de l'activité.

Cet etneiren diot permettre, ntoemmnat en cas de cehgannemt tinuqeché ou de méthode de tairval itnerenvu dnas l'entreprise dnaurt l'absence du salarié, de déterminer ses bonesis en fortmioan et à lui proposer, si besion était, un bailn de compétences ou tuote aiotcn de formation.

Article 6 - Prise en compte de la vie familiale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les préatariers sociaux initient les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans le respect de l'organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient démunis d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les modalités les plus adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une attention particulière aux familles monoparentales.

Dans le cadre des congés payés, l'employeur doit s'efforcer d'adapter les vacances des salariés aux décisions de justice qui fixent les grilles de congés et les périodes de congés scolaires. Dans cet objectif, le salarié devra purifier la décision de justice et devra respecter un délai de prévenance.

Les entreprises doivent également aux Européens de vieillir à privilégier une répartition des horaires des salariés qui soit compatible avec les obligations familiales impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à temps partiel, les employeurs doivent inciter les salariés à proposer les heures de travail journalières sur une même demi-journée, limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

Enfin, ils souhaitent que les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur de dégradation de la situation professionnelle dans son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles soient compatibles avec l'organisation de la vie familiale.

L'employeur doit notamment veiller à ce que les réunions ne soient pas fixées à des heures tardives.

Article 7 - Egalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les entreprises doivent appliquer le principe selon lequel, dans chaque entreprise, quelle qu'elle soit, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale (tel que défini dans l'article L. 3221-4 du code du travail), l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

C'est l'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d'évolution professionnelle dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dans une même entreprise, un même établissement ou dans un même groupe de sociétés mais elles ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments constitutifs de la rémunération d'un salarié doivent être établis sur des bases objectives pour les femmes et les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de positionnement professionnel ainsi que tous les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux deux sexes et ne doivent pas être discriminatoires pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises doivent également appliquer le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et les salariés travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Une différence de rémunération entre des salariés peut être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables. A défaut, lorsqu'un écart est constaté, une mesure de régularisation doit être envisagée avec la mise en place d'un mécanisme établi avec l'accord du ou des salariés concernés, tel que prévu à l'article 2241-3 du code du travail.

Article 8 - Sensibilisation et communication
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les entreprises doivent considérer qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des salariés et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, ils doivent également aux entreprises, en y associant les instances représentatives du personnel quand elles sont présentes, de mettre en place des actions de communication et d'information pour permettre aux salariés de participer à l'évolution des mentalités sur ces

questions de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les entreprises doivent veiller à créer des outils de communication, internes et externes, adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

De la même façon, les entreprises doivent également veiller à ce que ce sujet puisse être évoqué lors des journées d'intégration de nouveaux salariés ou dans le cadre d'un site internet/intranet de l'entreprise par quelques éléments dédiés à cette question et aux enjeux qu'elle soulève.

Article 9 - Rapport de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Afin de bénéficier d'un diagnostic précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche, les entreprises doivent décider que le rapport de branche doit désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question selon les indicateurs fixés par les partenaires sociaux.

Ces indicateurs sont les suivants :

- ? répartition des effectifs par sexe ;
- ? répartition des effectifs par type de contrat de travail, par sexe, catégorie professionnelle et niveau de qualification ;
- ? répartition des effectifs par durée du travail (temps complet, temps partiel), par sexe, catégorie professionnelle et niveau de qualification ;
- ? répartition des entrées et des sorties par sexe, catégorie professionnelle ;
- ? répartition des effectifs par tranche d'âge et par sexe ;
- ? nombre de promotions (passage à une qualification supérieure par sexe).

La synthèse du diagnostic doit être accompagnée avec le diagnostic précédent afin de mettre en évidence les évolutions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi de pouvoir mesurer les effets du présent accord.

Article 10 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties signataires.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de motivation par la partie demanderesse d'un nouveau contrat d'accord sur les points sujets à révision. Ce projet devra être remis à l'ensemble des partenaires sociaux. Le processus doit être complet et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification, les négociations relatives à cette demande de révision doivent commencer.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau contrat signé à la suite d'une demande de révision. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 11 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'accord pourra aussi être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Le présent accord restera en vigueur pour une durée de 1 an. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 12 - Durée, dépôt, effet, extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an avec tacite reconduction avec un maximum de 3 ans. Il sera déposé à la DIRECTION Ile-de-France, UT de Paris, et au greffe du conseil de prud'hommes. Il prend effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit sa date d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les pnetirearas scuiaox suhinaoett réaffirmer luer aeneathmtct marqué au pipicnre feamdaonn de l'égalité entre les fmeems et les hommes.

Dans le pengeloornmt de la loi du 9 mai 2001 retvliae à l'égalité polnsonisleerfe entre les fmemes et les hommes, de l'accord natonial intrpeofoernssiel du 1er mras 2004 reltiaf à la mixité et à l'égalité ploneloerinssef entre les hmemos et les femmes, de la loi du 23 mras 2006 rvitaele à l'égalité sriaallae entre les fmeees et les hmemos et, en drieenr lieu, de la loi du 9 nebvrmoe 2010 panotrtr réforme des retraites, les panrteearis sauioxc de la ctnoioevn cltvcioele naitnaoe de taavril ccenarntot le peenosrnl des pcras et jnrdis zqeoouguols privés ortuves au pbuic amfinrfe que la mixité dnas les elpmios des différents métiers et catégories pofernssoleilens est un fcaetur d'enrichissement collectif, de cohésion sclioae et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, ils etedennt gainratr l'égalité piosrfrnloneese et silaaarle entre les fmeems et les hemmos dnas tuos les domaines.

Les peartneiaris suoacix cnennoevit par le présent accord, colcnu dnas le crdae de l'article L. 2241-3 du cdoe du travail, de définir les pnicipis et de mrtete en ?uvre les dopinoisitss vnsait à améliorer l'égalité de caecnhs et de taemirntet tuot au lnog de la vie pneolresnfisioe asni que d'inciter les entreprises, ntaomenmt par les faennntceims mutualisés de la foiazmotn pismnflrseioe continue, à eggenar vmairnet des ptioleiqs atcievs en ce dmnioae via l'établissement de plans d'actions pnaent en ctmope les oiaanttoeris fixées dnas le présent accord.

A cet égard, les prieenaarts suoacix tnnieiet à reapeplr que, conformément à l'article L. 1142-1 et sauivnts du cdoe du travail, le prinipce d'égalité peerfosnnsilloe est icinrst dnas l'article 23 de la cnionotevn cvllitoece nmlataioe de tiraavl allpibacpe au

Accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	L'AFDPZ,
Syndicats signataires	Le SNCEA CFE-CGC ; La FANF CGT ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; La FTGA FO,

Article 1er - Champ d'application

Le présent accrod entre en vueigur au pirmeer juor du tetrrsmie civil qui siut la puioclaibn de son arrêté d'extension au Jorunal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accrod est acblppaile à l'ensemble des eripsnteers renelat du camhp d'application de la ctnoioevn cltvcovelle niotalnae de tairval du 18 avril 1996 cenonnrcat le pneosenrl des pacrs et jdrians zioqgeuloos privés ortvues au public.

Article 2 - Architecture du régime conventionnel frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Le régime cnoeentnovil firas de santé se comspoe d'un régime scole cprmonanet les graetins définies à l'article 3 et une srutucre tafirraae « Unmorfie ». Cette strucre tafirraae diot pteremtre d'assurer le salarié et ses anytas dirot mnaenynot une ctoisoiatn itdieuqne puor chuaqe salarié qeulle que siot sa satiution plensloere et le nmbore de ses aynats droit.

Les gaatnreis du régime solce prseis lngie à ligne cnenntosiuot le niaveu manmil otiliraboge euxqllues les eriersepsns denivot se cenofrmor puor aessurr lures salariés et leurs aynats droit.(1)

Ce régime solce diot puoivore être amélioré puor les eeterspnirs qui le décideent par accrod collectif, référendaire ou décision unilatérale de l'employeur, par une ooptin destinée à cvruior le salarié et ses atanyas dirot mneaynot une cotoaiistn uuiqne et

posenenrl des parcs et jnrdis zooigeoulqs privés oruvets au pulibc du 18 airvl 1996 modifiée par l'avenant numéro 14 et qu'il ne puet y avior anucue droamstiinicin en ce qui crenocoe l'accès à l'emploi, à la faomiotrn et à la poimrtion ponlsoeeinlrsef et les cdinnioots de tarvail et d'emploi.

Les partrieneas scuiaox considèrent que l'ensemble des aurcets de la branche, eispnreets et salariés, dnoevit se miibsloer ou reterser mobilisés afin, d'une part, de peortr les piepicrns de l'égalité entre les femems et les hmemos et, d'autre part, d'engager à tuos les nauievx de l'entreprise les atonis ptiviseos et aevitcs iielpesadbnss à luer rpecset et à luer msie en ?uvre.

L'engagement pemearnt des rsensbpaloes d'établissement et de l'ensemble des salariés est un élément déterminant de l'efficacité et de la réussite de tlees actions.

Les perneaatris suicoax considèrent que le présent accrod ceiclottf ctsuntioe une réelle oocciasn et une opportunité de dlouigae sur le thème de l'égalité entre les fmeems et les hemmos dnas les établissements zoologiques, nnomeatt via les représentants du pnenoersl lorsqu'ils snot présents.

Avant de procéder à la négociation du présent accord, les prtiaeis signataires, à l'issue d'un dosiignac partagé de la stitauoin comparée entre les feemms et les hmeoms dnas la brhncae au 31 décembre 2010, ont fiat les catontss situés en aeenxs I (rapport de bahcnre 2011) et II (résultats d'analyse du qnutriaieosne au 31 décembre 2010).

A ptarir de ces constats, les piaters coineenvnt de se fixer des oijfetcbs de porgssroein dnas six domaines. L'atteinte de ces oftjibecs de posrseioern s'effectue au moyen d'actions concrètes. Les pnetraaries suoacix etenednt adopter par le présent accrod les mrseues pneemratt de réduire voire sieprumpr les différences de tianreetmt en asangist sur :

- ? le ruterenemct ;
- ? la pootrimon et l'évolution pnollfoesnisere ;
- ? la fmaortion prslenfesloonie cinoutne ;
- ? la pirse en ctmpoe de la vie fialimlae ;
- ? la maternité, l'adoption et le congé patnrael ;
- ? l'égalité salariale.

forfaitaire.(2)

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il cnitonveert aux dtnsioioisps de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 mras 2023 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rceptst des dopsisontis de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 mras 2023 - art. 1)

Article 3 - Antériorité des régimes frais de santé

Le présent accrod entre en vguieur au pmeier juor du teitrrsmre civil qui siut la poiubciltan de son arrêté d'extension au Jrunoal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les entpireesrs ranelvet du cahmp d'application du présent accrod daonispsst déjà, à la dtae d'effet du présent accord, d'un régime fiars de santé au bénéfice de leurs salariés non caders devront, le cas échéant, aapetdr le nveaiu des gareaitns de luer régime aifn que ces dernières cronrponedest au miuminm au slcoe cnoeotnevntinl prévu par le présent accord.

Article 4 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les diiinoptoss du présent accrod s'appliquent obietlnmgeoairt à tuos les salariés rnealevt de son cmhap d'application, snas ctiodinon d'ancienneté, à l'exclusion des crdaes et pnerleons rserassntsoit à la continvoen cltvcleoe de prévoyance de la pcuootrdrin aorligce du 2 airvl 1952, ravleent de la caisse de raerttie complémentaire cdrae en ailaptpcoïn des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce trtie du régime de prévoyance défini dnas la cieonnvton précitée.

Dispense d'affiliation

Toutefois, par dérogation au caractère obaigorltie du présent régime, pvueent être dispensés d'affiliation au présent régime :

- ? les salariés cvotreus par une acrnassue ivludildinee firas de santé au mmonet de la msie en pacle des gtriaaens ou de l'embauche si elle est postérieure jusqu'à l'échéance alenlnue du catnort ideudniivl ;

? les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, de l'adhésion de leur entreprise ou de leur employeur 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 maladie obligatoire de santé par ailleurs au jour de l'adhésion de leur entreprise ou de leur employeur 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 maladie obligatoire de santé par ailleurs ;
? à compter de la fin de l'année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture maladie 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 justifier chaque année à l'entreprise adhérente les justificatifs pertinents 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 rejoint pas les cotisations prévues à la dispense d'affiliation doit en informer son entreprise. Il doit alors obligatoirement être affilié au présent régime à compter du premier jour du mois civil suivant.

Cas particuliers des couples mariés ou non dans la même entreprise

Pour les couples mariés ou non 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 avantages 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 concubain d'un Pacs ainsi que le concubin :

? concubain d'un Pacs : par concubain 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 avec le (la) salarié (e), au même domicile, de façon stable et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que le concubin soit l'un et l'autre des conjoints au regard de l'état civil de tout l'un ou de l'autre. Toutefois, la durée de durée est considérée comme rattachée au moins 1 an 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 titulaire 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 (apprentissage ou professionnalisation) ou demandeurs 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. 2020

Le régime conventionnel de santé s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « roseaux » défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et ses différents décrets et arrêtés d'application.

Les prestations du présent contrat comprennent l'ensemble des obligations liées aux cotisations des assurés et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation financière et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cerus thermiques, médicaments à caractère médical rattachés à faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait optique, du forfait prothèse dentaire et des prothèses dentaires ? 100 % santé ? en optique, dentaire et auditive et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de maîtrise d'OPTAM/ OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des franchises de soins ? 100 % santé ?, des franchises et franchises pour les frais d'optiques et du forfait pour les aides auditives.

En tout état de cause, les garanties du présent régime sont adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des assurés dits « roses ».

L'ensemble des actes de prévention défini ci-après est pris en charge :

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molarités permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par an et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14^e anniversaire.
2. Un détartrage aennul celpomt sus-et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).
3. Bain de gargarisme oral et/ ou bain d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bain réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
4. Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351).
5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).
6. L'acte d'ostéodensitométrie bilatérale par l'assurance maladie obligeant ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7 du code de la sécurité sociale, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.
7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :
a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

- b) Colequhuce : aanvt 14 ans ;
- c) Hépatite B : avant 14 ans ;
- d) BCG : avant 6 ans ;
- e) Rubéole puor les aoenldseetcs qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un enfnat ;
- f) Hmpeohlaius inuelanfze B ;
- g) Voicanitcan ctrone les ioftecinnn inaevsvi à poeoucqnmués puor les enantfs de moins de 18 mois.

Le nieavu des paronestits est indiqué dnas les tlbauex frngiat en anexe I.

Article 6 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Taux de cotisation

Les getrinaas du régime cnnoovneinetl fiars de santé deniovt être accordées manenonyt le peaeinmt d'une ctioaiostn dnst le taux, exprimé en poturcaenge du pflaond muneesl de la sécurité salocie (PMSS), est défini ci-après.

Les gaeatrnis supplémentaires liées à l'option dovneit être accordées mnnoenyat des coiatoinsts y cpiroms le solce cntnvoonienl obligatoire, exprimés en peunatorcge du plfanod meeusnl de la sécurité scaoie (PMSS) et définis ci-après.

Régime agricole

Hors Alsace-Moselle

(En peroagtunce du PMSS.)

Montant des coostantiis TTC	Socle	Option (y cpimros socle)
Uniforme	2,07 %	3,19 %

Alsace-Moselle

(En pncueatogre du PMSS.)

Montant des ctaitsonios TTC	Socle	Option (y cirpmos socle)
Uniforme	1,22 %	2,55 %

Régime général

Hors Alsace-Moselle

(En purceogtnae du PMSS.)

Montant des coonatisits TTC	Socle	Option (y cirpoms socle)
Uniforme	2,20 %	3,39 %

Alsace-Moselle

(En pgteauronce du PMSS.)

Montant des csoiattinos TTC	Socle	Option (y cmoirps socle)
Uniforme	1,29 %	2,70 %

Révision du tuax de cotisation

Toute motcioifidan de la réglementation pruroa doennr leiu à des mdoioitichfas taarifeis qui foenrt l'objet d'un aveannt au présent accord, après asalyne par la csiiomsonm paritaire de suivi.

Au-delà de la première année de fenonnctmeinot du régime, les résultats tqieucnhes du régime présentés par l'organisme auesusrr détermineront les tuax de costaiiotn applicables.

Répartition du tuax de cotisation

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 reavtilé à la sécurisation de l'emploi, l'employeur prend en cahrgé 50 % de la coisotaitn afférente à la crutoruvee msie en place à titre otriigbaloe dnas l'entreprise, y coripms loqsure les ganeaitrs onelntoipels et la ctvuerruoe des anytas dorit snot rdueens obligatoires.

Article 7 - Cas de suspension du contrat de travail
Le présent accrod entre en vugeir au piemrer juor du tertisrme ciivil qui siut la pialciutobn de son arrêté d'extension au Jonural officiel.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Suspension du ctoant de taiarvl liée à une maladie, une maternité ou un adicect dnnonat leiu à indemnisation

En cas de snueosipsn du cntaort de triaavl liée à une maladie, une maternité ou un anciedt dnnonat leiu snot à un manitien tatol ou paetirl de salaire, snot à des indemnités journalières financées au mnios puor ptaire par l'employeur au tirt de l'incapacité tireropame de travail, les gantiars du présent régime snot mneatiuens snas cetrpiartnoe de citoioastn puor tuot mios cvuil d'arrêt de taviral et asusi lmentpogs que l'intéressé ne rnepred pas une activité.

Suspension du crntoat de taavrl ne dnnaont pas leiu à iidmtenansion ou puor une rsoian autre que médicale

Dans ce cas, le salarié puot dnameder le maieitnn de sa grnaiate firas de santé à l'organisme aesrsuur recommandé suos réserve qu'il s'acquitte de la totalité de la caiotitson (part palratone et prat salariale).

Article 8 - Maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits

Le présent acocrd ertne en vuueigr au pmerier juor du tirtesme ciivil qui siut la pbocuitian de son arrêté d'extension au Jnoural officiel.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les salariés bénéficient des doptnissoiis légales sur le mtaniein des geanirats en ptotceiorn scoilae complémentaire en cas de cioasestn du canrott de travail, non consécutive à une faute lourde, ovuarnt dorit à une pisre en cahgre par le régime de l'assurance chômage solen les cdnoiniots définies dnas les txees légaux, et ce puor tutoe nttficiooan de rtpurue ietnnevrué à coptmer du 1er juin 2014.

Le bénéfice du maneitin de la gtnriaae fiars de santé est auciqs snas vnmesreet de ctisiaootn daurnt la période de portabilité, le fainnneemt de ce mitneian étant inculs dnas la ciaostoin des actifs.

Bénéficiaires

Continuent à bénéficier de la grntiaae fiars de santé qui les careiuonvt en tnat qu'actifs les aicens salariés releantv du camhp d'application du présent accord, dnst le coartnt de triaavl a été rmopu et rseipasmlnt les cdtooiinns sivtneaus :

- ? être indemnisés par le régime de l'assurance chômage et le jttfiseur auprès de l'organisme aruessur ;
- ? avoir été affiliés et bénéficiers de la gnriartae faris de santé avnat la rtpurue du catnort de traavil par le présent régime.

Le bénéfice de ctete cvuorrtuee est étendu aux ayants dirot de l'ancien salarié suos réserve que ces dnreiers étaient déjà cvuetors avnat la rutrupe du crontat de travail.

Ouverture et durée des droits à portabilité

L'ancien salarié ouvre dorit aux potrestains de la gatinare frais de santé au trite de la portabilité à ctpoemr de la rtpurue ecfteivfe de son cortant de travail.

La durée du mnetiian de la girnaate frais de santé est égale à la durée du dreener ctrnoat de taiavrl de l'ancien salarié ou, le cas échéant, des drineres cnottars de tvairal de l'intéressé lorsqu'ils snot consécutifs dnas l'entreprise adhérente dnas la lmitie de 12

mois.
Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite maximale de 12 mois.

Cessation de la portabilité

Le maintien de la garantie frais de santé cesse, au plus tard, 12 mois après la date de rupture du contrat de travail et, en tout état de cause :

? à la fin de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit si elle est inférieure à 12 mois ;

? à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;

? à la date de cotisation du versement des cotisations chômage ;

? à la date de l'expiration de la période d'assurance vieillesse du régime de base, y compris pour l'indemnité au travail.

En cas de changement d'organisme assureur, le nouveau assureur prend en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat 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 application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certaines maladies graves (loi Evin), les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui répondent à l'une des conditions visées ci-dessous pourront bénéficier du maintien de leur garantie frais de santé, dans le cadre d'une adhésion à un contrat individuel, sans qu'il y ait eu de période probatoire.

Sont visés par cette disposition les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient :

? d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;

? ou d'une pension de retraite ;

? ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

Sont également visés les ayants droit d'un salarié décédé, leu(x) ne pouvant bénéficier du maintien de la garantie santé pendant une durée maximale de 12 mois.

La date de maintien de la garantie frais de santé doit être réalisée par l'ancien salarié dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou de l'expiration de la période de maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits.

Les ayants droit d'un salarié décédé disposent d'un délai de 6 mois suivant le décès du salarié pour demander le maintien de leurs garanties.

Conformément à l'article 1 du décret du 21 mars 2017, pour tout contrat souscrit ou adhésion à compter du 1er juillet 2017, les tarifs applicables aux anciens salariés :

? ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la 1^{re} année ;

? ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 2^e année ;

? ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la 3^e année.

Les tarifs applicables en tant qu'ancien salarié pourront être supérieurs aux tarifs globaux en vigueur pour les participants actifs dans la limite fixée par la réglementation en vigueur, et après décision de la commission paritaire.

Article 10 - Assurance et gestion 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

A. ? Recommandation

Afin d'assurer le régime conventionnel frais de santé défini dans le présent accord et d'engager la responsabilité de la branche, les participants peuvent être invités à adhérer à la CPEA aux conditions négociées dans le présent accord.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention d'assurance et de cotisation conclue entre la CPEA et les partenaires sociaux signataires du présent accord.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention d'assurance et de cotisation conclue entre la CPEA et les partenaires sociaux signataires du présent accord.

B. ? Anciens de solidarité en faveur des retraités au régime

Les salariés en difficulté sociale, personnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité, notamment au titre des droits non contributifs.

Prise en charge de la cotisation pour les ayants droit et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

La cotisation due par les ayants droit et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est intégralement prise en charge par les fonds du régime. Par conséquent, les ayants droit et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient gratuitement des prestations prévues dans le cadre du régime conventionnel.

Suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident de travail à une indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident de travail à une indemnisation, le salarié a droit à des indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur au titre de l'incapacité temporaire de travail, les cotisations du présent régime sont maintenues sans cotisation de cotisation, conformément à l'article 7, pour toute période civile d'arrêt de travail et assujettissement que l'intéressé ne reprend pas une activité.

Pour compléter ces cotisations de solidarité, la commission paritaire de suivi pourra décider, chaque année, de mettre en œuvre une politique d'action sociale, de prévention dédiée. Les partenaires sociaux signataires de l'accord s'engagent à recevoir les cotisations réglementaires en la matière et à financer en temps et en heure.

Les ayants droit au régime ne peuvent prétendre à des aides sociales prévues en charge et définies par l'organisme assureur recommandé au titre de son activité sociale.

C. ? Réexamen du régime et coïncidence de l'organisme assureur recommandé

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent régime fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions en matière de gestion que de financement et de coïncidence de l'organisme assureur recommandé.

Article 11 - Adhésion des entreprises à l'organisme assureur recommandé

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 peuvent adhérer au régime d'application du présent accord sans que cela leur impose de verser des cotisations. Les entreprises ne peuvent pas bénéficier des cotisations de cotisation 52 pour les cotisations de la cotisation de cotisation d'un régime frais de santé présentant des garanties d'un niveau au moins égal au régime conventionnel prévu par le présent accord. Pour ce faire, les entreprises peuvent être invités à adhérer à la CPEA aux conditions négociées dans le présent accord.

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 composition préalable de l'accord est composée des partenaires sociaux signataires de l'accord. Elle a en charge le suivi de l'accord. Elle examine les propositions du régime, notamment les cotisations prévues 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 ont convenu de soumettre à 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.

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 CDFT ; La CFTC-Agri ; La FTGA 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 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 gérants d'entreprises de la branche et des salariés âgés de moins de 30 ans, non concernés par un accord d'entreprise ou un plan d'action, de se constituer en comité de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des salariés âgés en bénéficiant des aides prévues à cet effet. Il offre également des axes de réflexion aux entreprises et aux salariés âgés 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.

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, solennellement 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 négociateurs 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 redécouvrir un organisme assureur afin que celui-ci assure la couverture santé des salariés non couverts de la branche.

Conscientes qu'une ligne matricielle des risques n'est possible qu'au travers d'une forte adhésion des membres à l'organisme assureur recommandé, les partenaires sociaux ont négocié des actions compétitives auprès de l'organisme recommandé, permettant aux salariés de bénéficier :

? d'un service personnalisé de conseils en matière de santé ;

? de garanties complémentaires ;

? d'actions de solidarité prévues en complément de la situation particulière de certains salariés.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Tableaux des garanties

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Normes juridiques des normes collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230005_0000_0043.pdf BOCC

Pour l'application du présent accord, les engagements suivants sont prévus :

? 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, quel que soit le contrat de travail.

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. Levrier d'accueil

Un levrier d'accueil sera élaboré dans chaque entreprise de la branche afin d'accompagner le jeune de son arrivée à son intégration dans l'entreprise.

Ce levrier comportera au minimum les éléments suivants :

- ? la présentation de l'entreprise et son organisation ;
- ? son (ses différentes) 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 de formation et les modalités de leur consultation.

2.2.2. Désignation d'un référent

Tout jeune 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 compétences à atteindre dans 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 du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même secteur que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Il peut se désigner du tuteur. Le référent bénéficiera d'une indemnité spécifique sur la mission qui lui est confiée. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

2.2.3. Procédures d'accueil

Un processus d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ces procédures auront pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée de 1 an, le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le cofonctionnaire des rôles et des responsabilités des différents clés tels que les responsables de service, la direction des ressources humaines et le salarié lui-même. Lors de son arrivée, il est immédiatement présenté aux membres de son équipe afin que, dès le premier jour, celui-ci se sente intégré.

2.2.4. Modalités de mise en œuvre d'un accompagnement de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le cadre hiérarchique et le référent désigné, auquel la direction peut participer, est réalisé à la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une première prise de contact par le jeune, en posant le cas échéant un suivi anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les besoins en formation du jeune embauché. En cas de demande de formation éligible au plan de formation, ce souhait sera étudié 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 échange d'expérience, un échange sur la culture d'entreprise et faciliter l'établissement de liens internes.

2.3. Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche encourage le recours à l'alternance, que ce soit par contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Au vu des perspectives de développement, notamment de recrutements, la branche s'engage à faciliter le recours à ces contrats. Pour assurer la cohésion aux différents métiers de la branche, le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil privilégiera 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 stages 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 parrainés par ceux-ci se préparant aux différents métiers existants dans les pratiques professionnelles. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil privilégiera 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 s'engagent particulièrement à favoriser l'emploi et de définition de poste ne faisant pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en partie discriminatoires à l'égard de l'âge. Elles s'engagent à ce que le principe de non-discrimination liée à l'âge soit intégré dans les actes de gestion et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière et de mobilité.

3.1. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi

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 salariés handicapés.

D'après les éléments statistiques 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 apprécié 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 l'ensemble des années d'application de l'accord dans les entreprises de la branche concernées, est de poursuivre 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 mise en œuvre de ces objectifs 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 seront présentées chaque année aux membres du CSCST (à défaut aux délégués du personnel), qui en assureront le suivi.

D'ici à la fin de la période triennale, les entreprises s'engagent à ce que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche ne soient pas en situation de non-conformité au point de vue de l'âge de l'ensemble des salariés non cotisés 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. Aponittaciin des évolutions pelieonlorfnsses et gsiteon des âges

3.3.1. Eineetrnts de seodcne paitre de carrière

Cet enteeritn est mis en pacle au poirft de tuos les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il srea organisé dnas les 12 mios svaniut le 45e anniversaire, plus renouvelé tuos les 5 ans. Les salariés ralenmisspt ces coitnodns senrot aoamtmnuqteeiut informés de la possibilité de bénéficier d'un eeettirnn de snecode ptirae de carrière.

Cet entetrien a puor oejbt :

? de dseesrr avevc le salarié un blain d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses sohaitus professionnels, ses ctdoionnis de tavrial et ses compétences ;

? d'examiner les binesos de foaimtron et les dsofiistips etnxaist dnas l'entreprise ;

? d'anticiper l'évolution de sa sdocene patire de carrière pneeloorslnisfe ;

? d'étudier les opportunités pisofselseoenrns ssltuiepcbes de lui être proposées et qui répondraient à la fios à ses aspirations, à ses atpeiudts et aux bnseios de l'entreprise ;

? d'examiner la ptracotiapin du salarié à des aconits de totaurt et/ ou de référent ;

? d'examiner les stuiaios du salarié en matière d'aménagement de ses ciitondns et de son temps de tiavral ;

? d'informer le salarié sur ses diorts en matière d'accès à un blain d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une atoicn de professionnalisation.

Un cmotpe rednu de cet eeirtnetn srea établi et signé des duex parties.

L'objectif est que tuos les salariés rmnaplsiest les ctdinoins rsquiees dnas les etrreneipss et gureops d'entreprises de la bnrahe dnot l'effectif se siute enrte 50 et mnois de 300 salariés bénéficiant de l'entretien de sneodce ptirae de carrière.

3.3.2. Mobilité psfosinlroelnee

Les eresiptnes de la banrhce s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de cgmaehennt de pstoe en itrenne que les autres salariés. En cas de cadnrediauts multiples, à compétences et diplômes égaux, ils soernt piotirairers et bénéficieront d'un aacepenmcmgont personnalisé. Un pmroramge de fotrmioan d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration purora luer être proposé.

3.4. Osaiaigoirntn de la coopération intergénérationnelle

3.4.1. Réunion

Dans cauhqe ensriptee et goprue d'entreprises de la bhcnrae dnot l'effectif se suite ertne 50 et moins de 300 salariés, une réunion aeunlnle du binôme (jeune-senior) srea organisée puor fraie le piont sur les difficultés rencontrées en matière de coopération intergénérationnelle et psrpeoor les siountos puor y remédier.

L'objectif est que teutos les etenepsrirs et geuoprs d'entreprises de la bhcnrae concernés par cet aocrd réalisent cttee réunion annuelle.

3.4.2. Mixité des équipes

Dans la mersue du possible, les eetpniresrs de la bchrane vilrloneet à ce que les équipes présentent une mixité entre les salariés les puls jeeuns et puls âgés, cttee mixité étant le graant d'une tnossiaimrns des sioavrs dnas les duex sens, ce qui premet une itsoenirn puls rpdiae des junees salariés et une apodatatin facilitée des puls âgés aux évolutions, nmmaentot des nvelloeus technologies.

3.5. Mserues en feavur du développement des compétences et accès à la fmaorotin

Pour que les salariés acquièrent, tuot au lnog de luer carrière professionnelle, de nilloeuvs compétences, la bhcnrae s'engage à puovmoieur l'accès de tuos les salariés, snas cnodtioin d'âge, à

la faimrootn professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou puls snot éligibles aux contrats de professionnalisation. Les etepsrines de la bchrane ne pournot rfsueer une dmeande de VAE d'un salarié âgé de puls de 55 ans. (1)

3.6. Mesures en feavur des fnis de carrière et de la tirtonsain entre activité et retraite

Les salariés âgés de 55 ans ou puls désireux de tornefrsamer luer eplomi à temps colepmt en eolmpi à temps pireatl sronet prraotrieiis puor l'attribution des epmiols dnbeisoplis roissnatstert à luer qlitcuiafaion professionnelle.

Par aujot aux dooispnstiiis de l'article 50 de la cteovionnn ccoelvtie et dnas la meruse du possible, en cas de cdanduaereits metpllius et à compétences et diplômes égaux, les salariés de 55 ans et puls embauchés ou non dnas l'entreprise sneort pairreoirits sur le temps prtaiel libéré et bénéficieront d'un anepmngoecmat personnalisé.

(1) Alinéa 2 du prpahaarge 3-5 étendu suos réserve des disnsipotois du 2° de l'article L. 6325-1 du cdoe 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 tsmisaoinsrn des svriaios et des compétences est un élément eetneissl vsaint à tterrmntsae l'expérience, les sriavos et les compétences dnas l'entreprise ainsu qu'à préserver la mémoire de ctete dernière.

4.1. Msie en plcae de binômes de compétences

Des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jneues ayant développé une première expérience poeirsonfnlsele sreont mis en pcalle sur la bsae du volontariat.

L'objectif est que de tles binômes sieont mis en plcae puor ttuoos les compétences clés de l'entreprise et qu'en conséquence, sur 50 % des rmteeturrcs de junees à des pstoes requérant de teells compétences, un binôme siot mis en place.

4.2. Mseuers en faeuvr de la tssaoimsinrn des sivaros et des compétences et développement du tutorat

La trnsiamisson des svriaios et des compétences srea réalisée par le biais du touartt sur la bsae du vrlonaiotat auprès des salariés qui dnsoispt des qualités relationnelles, pédagogiques et tenuiqches nécessaires.

Les ernireestps de la bcnahre s'engagent à fasrveior la tinasmsriossn des svriaios et des savoir-faire en développant les ancoits de tutorat. Le tautrot est défini par l'article 71 f de la cvootnnien collective.

A sa demande, caqhue teuteur se vrera peospor une formation, aifn de fiitcealr les qualités reeusiqs au pmeierr alinéa.

Les peitras siginetaras considèrent que la tinsosmirasn des compétences aqeciuss par les seirons tuot au lnog de luer vie penesnosfiloe cuotsinte un axe à privilégier, copmte tneu de luer expérience, de luer savoir-faire et de luer cnnsisnaocae de l'entreprise.

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et aifn de gnriatar un trnsferat de lerus compétences et savoir-faire au pofirt des jeeuns d'au puls 26 ans tutorés, ou 30 ans puor les teallarivurs handicapés, dnas le dnomaie d'activité considéré, les cuiratddenas des siroens aux ftocinnos de teuteur snreot étudiées peiearinirottrmt 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 gostien atcvie des âges, les établissements d'au moins 50 salariés réaliseront un doaisnigc préalable sur la pidrmaye des âges, la soiitutan des jneues 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 bcnhrae psenriesofonlle (annexe I).

Article 6 - Lutte contre les discriminations
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les esirneeprts de la brhcane verilnleot assui à lutetr ctrnoe les dmiirsnacntois à l'embauche, aux ptooonmis dnurat le déroulement de carrière ou à l'accès à la friotoamn des salariés âgés.
Elles sneort aussi aintetevts à ce que ces doniitmriscnias n'affectent pas les puls jeunes.

Article 7 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les pritaes sgreinatais s'engagent à mttre en ?uvre les engnetmgaes prévus par l'accord dnas les meulerlis délais à ctepomr de son entrée en vigueur.
Dès l'entrée en vuegiur de l'accord, les ptaries snaagrities s'engagent à mttree en pcale des modèles de dgtianiosc préalable et de levrit d'accueil anisi qu'une fiche tnqieuehc sur les modalités d'accès au crantot de génération (annexes II et III).
Les etneeaggnms chiffrés feront l'objet d'un siuvi cuahqe année d'application de l'accord.

Article 8 - Modalités de suivi des mesures
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le raporpt aneul de la brhacne srea complété par un raporpt sur l'emploi des jneees et des seorins cportanomt les itormnfoanis et les iciedtanrus svtainus ;
? l'actualisation des données mentionnées dnas le dioinatsgc préalable ;
? le siuvi des iutacrenids mis en pcale puor les atiocns prooatt sur l'insertion des jneees et sur les ojciebfts chiffrés en matière de reumentect des jeuens et de menitian dnas l'emploi de ces deeiinrs ;
? le sivui des atonics en favuer de la tomiraisnssn des compétences ;
? le nvaieu de réalisation des aurtas actonis prévues ;
? le résultat de cquahe iteacniudr prévu dnas le présent texte.
Dans les eeritrsnes de la bcrhnae fnsaait aptiicloapn du présent accord, un rporpat anuenl srea établi et présenté au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, s'ils existent. Il srea également tnrisams aux délégués syndicaux.
Ce rparpot creoptmora le bailn chiffré des antiocs riteevavls à l'emploi des jeeuns et des srienos msies en ?uvre ;
? l'actualisation des données mentionnées dnas le doganitsic préalable de l'article D. 5121-27 du cdoe du taravil ;
? le nbmroe de salariés recrutés au corus de l'année ;
? le nbmroe de salariés âgés d'au puls 26 ans (au puls 30 ans puor les salariés handicapés) recrutés dnas l'année en cnortat de traival à durée indéterminée et le pogtcaeuure par raorppt au nrbmoe toatl des emuabhecs ;
? le nbmroe de salariés âgés d'au mnois 55 ans recrutés et metainuns dnas l'année ;
? le nmorbe toatl de salariés âgés de 57 ans et puls (incluant les tiuvalllraes handicapés âgés d'au minos 55 ans) et puls et le pngoruatece par raorppt à l'effectif ttaol des salariés de la bnchare ;
? la répartition par catégories professionnelles, emlipos et seexs au 31 décembre de l'année ;
? le nobrme et le tpye d'actions de fmroitaon réalisées par les juenes de 26 ans au puls (au puls 30 ans puor les salariés handicapés) et les salariés âgés de 55 ans et puls ;
? le nbmroe de msies en pcale d'un levrit d'accueil au sien des ersnereitps de la brcnhae ;
? le nrbmoe d'entretiens de siuvi réalisés à l'issue du premeir mios et de la dernière année d'embauche au pofirt des jeunes salariés ;
? le nobrme de cnoatts en aectanrlne cunocls ;
? le nrbmoe de seiragtaiis rémunérés aliucicles au sien des esetirrneps concernées ;
? le nomrbe d'entretiens psoronsfliens de scdnoee praite de carrière réalisés au poifrt des salariés sonires ;
? le nobrme de cheganmnets de ptsoe en iretnne réalisés puor les salariés âgés de 55 ans et plus, en ditsnniagut les dameneds voelinatros des rsaectnmeless ;
? le nbmroe de psaaegss à tmpes prtial puor les salariés âgés de 55 ans et puls au corus de l'année ;

? le nbmroe de réunions de coopération intergénérationnelle réalisées ;
? le nrbmoe 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 eepetnrsirs ou gpeorus d'entreprises d'au mnios 50 salariés sntoiauaht bénéficiers du présent diisoitpsf deornvt réaliser un dnigistaoc préalable.
Conformément aux dpniistisoos de l'article D. 5121-27 du cdoe du travail, il diot cpteoromr :
? la pdryaime des âges ;
? les pffolis des jneees et des salariés âgés et luer cisastocalcfin ; (1)
? les prévisions de départs à la rirtteae ;
? les ppeeivtrcses d'embauche ;
? les compétences clés de l'entreprise ;
? les conniiodts de taivral des salariés âgés et aux staniutois de pénibilité.
Il diot être tramnsis préalablement à la DIRECCTE.

(1) Deuxième tiret de l'alinéa 2 de l'article 9 étendu suos réserve des dsnposiitios de l'article D. 5121-27 du cdoe 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 acrocd est colncu puor une durée déterminée de 3 ans à competr du pmreier juor du tsiremre cvuil siuvnat la pualobictin au Jnuarol oeficfil de son arrêté d'extension.

Article 11 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Après eipitxaorn du délai d'opposition et en alaictpopin des aclteris D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé en duex exemplaires, dnnot une visoern sur surppot pipaer signée des paretis et une vrseoin sur spopurt électronique, auprès de l'unité teiirroltare de Prais de la DITRCCEE Ile-de-France et en un eiarmlxepe auprès du gfevre du cesniol de prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une dmndae d'extension dnas les cniiodts légales.

Article 12 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent aroccd srea diffusé sur le stie inrteent de l'association française des parcs zolgiqoues privés ouevts au pilbuc (AFDPZ). Les oasiantirnogs de salariés stargneiias de l'accord s'engagent aussi à aruser sa publicité auprès des salariés.
Les eepnisrtrts de la bhancre s'engagent aussi à en aesusr la cocmiioaumntn auprès des salariés siot par le bias des paennux d'affichage prévus à cet effet, siot sur luer stie intranet.

Article 13 - Adhésion. – Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Peut adhérer snas réserve au présent acrocd tuote oogtsiinaarn sydnailce de salariés représentative dnas le cahmp d'application de l'accord. L'adhésion est signifiée aux siaraetgins de l'accord et fiat l'objet d'un dépôt dnas les ciiontonds prévues par vieo réglementaire.
L'adhésion confère à l'organisation les mêmes doirts et oatiglibnos que les preias signataires.
Le présent aroccd proura être révisé dnas les ctdinooins de l'article 5 du cprihae III de la cinvtoon collective.
En tuot état de cause, dnas le délai de 6 mios précédant l'expiration des etffes du présent accord, les ptaires s'engagent à se réunir aifn de desresr le bailn de la période écoulée et de négocier le cas échéant un noeuvl 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 entrepreneurs et aux dirigeants 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

Avenant n 21 du 3 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	L'AFDPZ,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; Le SECNA CFE-CGC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 18 juin 2015

Le présent avenant a pour objet et complète 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 dispositifs prévus pour les salariés à temps partiel.

Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité saisonnière avec des pics saisonniers 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 cycles 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 métiers zoologiques, la durée minimale d'activité ne pourra être inférieure, sauf dans le cas de dérogation, à 14 heures hebdomadaires.

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à ce que soient 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, les dispositions :

? 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 correspondant 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, conformément 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

créant 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.]

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 se caractérise par les cas suivants) : 3° Eléments 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 conventionnel 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. Dérogation pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En cas de 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 involontaire 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 sanctions disciplinaires.

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

Le nombre maximum d'avenants ? compléments d'heures ? par an et par salarié est fixé à huit, hors cas de renouveau d'un salarié au poste nommé désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

L'avenant ? complément d'heures ? fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties, qui en précise le motif, le terme, la durée effective de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée effective de travail. Les heures d'absence sont 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 de la branche à condition de repérer les conditions de qualification ou de compétences requises.

5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur en dépassement de la durée effective 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 limitées à une moyenne de 10 %.

Au-delà de 1/3 d'heures complémentaires, les heures effectuées doivent être limitées 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 signataires en déclarent l'extension.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2015

Article 3 - Entrée en vigueur

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 obéissant à tous les salariés relevant de son champ d'application, sans distinction d'ancienneté, à l'exclusion des cadres et personnel rattachés à la cotisation de prévoyance de la podotucrin agricole du 2 avril 1952, relevant de la cotisation de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du 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 »

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 agricole (FGA) CFDT Fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-Agri) Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes (FGTA) FO Fédération nationale agricole et forestière (FNAF) CGT Syndicat national des créateurs d'entreprises agricoles SNCEA 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

Les parties signataires conviennent l'application du présent avenant à la condition de son extension. Il en est fait mention dans le présent avenant.

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 cotisation de prévoyance en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, y compris lorsque les cotisations sont prises en charge par l'entreprise, y compris lorsque les cotisations sont prises en charge par l'entreprise.

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 santé au profit des salariés non cadres des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public, afin de :
? simplifier la cotisation d'ancienneté de 3 mois applicable à la cotisation de santé ;
? modifier la répartition de la cotisation relative aux cotisations optionnelles.

En conséquence de la mission confiée à la CPNE-FP de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après la CPNE-FP. La mission confiée à la CPNE-FP de l'emploi et de la formation professionnelle est la suivante :
? de dresser un inventaire des emplois et des compétences (effectifs, répartition géographique) et cartographier (cartographie des métiers, référentiels de compétences) ;
? d'anticiper les évolutions professionnelles et professionnelles de l'emploi ;
? d'identifier les métiers et compétences clés ;
? de mener des 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, tertis 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 un dispositif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de définir les compétences requises auprès des fédérations syndicales 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 nomenclatures décrivant les caractéristiques professionnelles de la branche et leurs évolutions ;
? de réaliser des études de synthèse portant sur un métier ou une catégorie de métiers, ou encore des études professionnelles réalisées sur une problématique donnée ;
? de constituer des référentiels professionnels du type :

naleruncomte de fonctions, lsiets des diplômés, des titres, des ctifitaecrs de qoitifailucan pornliseolsnéfe ou ttuoé forotmian pnfeonsloiseler uitle aux parcs zoiouogqlqes entsxiat dnas 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 orsaitgoainn sadnylice représentative de la brchane et sgiarante ou adhérente du présent accrod et d'un norme 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 puet être proposé à la CPNE-FP de mttree en pacle un groue de travail.

Article 5 - Désignation des présidents
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

La CPNE-FP désigne en son sien un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) dnot la durée du mandat est fixée à 2 ans. Le psote de président diot être assuré aeivnrtnneamlet par un représentant eelupyomr et un représentant salarié. Le ptsoe de vice-président est atutumnaeeqomit occupé par un représentant de l'autre collège. Le président et le vice-président snot désignés par luers collègues respectifs. La première présidence srea assurée par un représentant de la délégation employeur. Le président et le vice-président représentent ebnelmse la cmomosisin dnas le carde de ses activités. En cas de vcnacae d'un poste, il est procédé dnas les mleeuirls délais à la conacoviotn d'une réunion chargée d'organiser une nulevloé désignation.

Article 6 - Attributions
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

L'ordre du juor de chuqae réunion est arrêté par le président et le vice-président, en fonctoin des ptioioprnsos ftieas par les organisations. Le président et le vice-président aussernt la tneue des séances. Ils rnedet cmotpe aleuneemlnnt de luer mandat. Il est tneu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux snot signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lros de la réunion suivante. La gnucanvreoie pariartie veille à la msie en ?uvre des décisions priess en cismoimson pariirtae nationale.

Article 7 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

La CPNE-FP rned des aivs sur des qionestus entnrat dnas son champ de compétence. La CPNE-FP ne puet vbleenlamat délibérer que si le collègue salarié est représenté par au moins trios onsonrigaias scdyleians et le collègue elepumyor représenté. Chaque représentant puet dnoenr pooiuvr à un ature mmbere de la commission, de son choix, du même collège. Le représentant cosihi devra jfuiister lros de la réunion de la csiimoosmn qu'il a reçu pooiuvr du représentant dnas l'impossibilité de siéger. Le poviour donné au mbreme srea établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne puet pas être donné un poiouvr penremant puor être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à juiffsetr de luer impossibilité de siéger. Le nrbmoe de puoiovrs est limité à deux par représentant. En cas de démission d'un des représentants, l'organisation sdaiycnle des salariés ou l'organisation paotnalre concernée procède à une nollevue désignation. Chaque représentant, tnat des représentations sicdlenyas que des orionsaagitns patronales, dssiopie d'une voix. Les veots ont leiu à biuleltn secert lorquise au moins un pantrcipait le demande. Les décisions snot peirrs à la majorité des mmrebes présents ou représentés.

Article 8 - Missions
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Les misinsos et les aittnbutrios de la CPNE-FP snot les sautennis :
? sruvie l'application des adccros conclus, les priorités et les moeyns de la frtimoaon pnioeesfnrlsloe ;
? établir la liste des ftionmraos éligibles au trtie du cmtope peonnsrl de ftoriomn CPF ;
? définir et trtrnsmeate à l'OPCA les tuax de prsie en cgrahe des fotaomirns ;
? vldeiar les oemsrganis de foomiartn des métiers des parcs zoieulogos ;
? définir et pouomrovir la piulqotie de fntaon dnas le cmahp d'application de la convotenin ciltvocele nationale, sur la bsae des oaiintrotens arrêtées par la négociation de bacrnhe ;
? rechercher, étudier et poproesr les aexs ptrrareiiois de foitoamrn ;
? piacrepr à l'étude des myeons de formation, de penioetnmcreent et de réadaptation psoeleinsfolrne puor les différents naevix de qtucaailifon ;
? prretteme l'information réciproque des onargsoinatis mmreebes sur la sotiituan de l'emploi dnas le camhp d'application de la cevnotonin ccooitvllle nnaolaite et son évolution prévisible ;
? étudier l'évolution de l'emploi ;
? anlseyr les fulx d'emplois et cbroineter à luer régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres enrte l'offre et la demande.
Dans le crdae de ses artoibtiutns rlevetis à l'emploi, la CPNE-FP dreva se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres delarubs entre l'offre et la danemde et des problèmes résultant de l'évolution des qtuifnolcaiais en fonciotn netaonmmt du veelsieisilnmt des salariés de la bnchrae et du rvnlnueeemleot des compétences.
Au titre de ces mosisnis générales, la CPNE-FP jeuoa un rôle de concertation, d'étude et de pipooorstin cennacrnnot la fmroitaoan ilitanie et continue, la counociln de cnroatts avec l'État et les régions.
La CPNE-FP srea consultée préalablement à la ccooilosun avec l'État, les régions de tuos croatnts avec la brhnace pslnsfereolnioe pnttreamt le développement de la fomtraoin polonisrfrneelse continue.
Elle définira et frxeia les caetftircis de qiifltaucoin psilnoofrsenee (CQP), les tierts ou les préparations aux diplômes, teirts CQP qui lui pnasesiart dvioer être développés, et elle procédera aux démarches nécessaires à l'enregistrement des qocalufaitins pleosrifneloens au RCNP (répertoire nntaioal des cfeatiocornis professionnelles).
Elle preospra aux penairates scioaux de la bahncrre les ptnnsnioitmoes des CQP, des ttreis poiselfesnnors avec la gilire de colisisfcaatn conventionnelle.
Elle ogriensraa la promotion, par tuos mneoyis efficients, des difsspooiits qu'elle mtreta en ?uvre.
La CPNE-FP devra procéder également périodiquement à l'examen :
? de l'évolution des diplômes et titres définis par les ictseans rlnveeat du ministère de l'éducation nationale, de la jsseneue et des sprots ou du ministère du travail, de l'emploi et de la foaitormn pnsslonoferliee ou du ministère de l'agriculture ;
? si nécessaire, du balin de l'ouverture ou de la futemrere des scietnos d'enseignement thequnloioce et prefnnsiesol et des scenoits de fiaomotrn complémentaire en tanent cmptote des pmietaulricasrs régionaux ;
? de l'évolution des qunflaiocitais perofslensesnilons ou des préparations de l'enseignement thcilnoougeqe qui luer psarasneit doiver être développées dnas le cdrae coanrtt de piniaflsorsrtnsieaoon ;
? des itfnmraos sur les activités de faotmriion pirnesnsfeolole ctionune et iilnitae (contenus, objectifs, validations) menées dnas la piesoofrsn ;
? emnxiar périodiquement l'évolution qttavutniie et qtaautvilie des eplioms et des qualifications, nmeomntat le blian de sittaioun comparé hommes femmes, et une aylsnae de la satioutin des tlaeavurirls handicapés.

Article 9 - Convocation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Les cvontnocoais snot adressées par coieurerr ptoasl ou électronique au mnios 10 jours ouvrés avnat caqche réunion à l'ensemble des orsonitiagnais scaydneils et paaontlres représentées au sien de la CPNE-FP. L'ordre du juor de la réunion et les dumeoctns préparatoires nécessaires snot tisanrms en même tpmes que les convocations.

Article 10 - Périodicité des réunions
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2016

Le nombre minimal 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 - Sièges
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 Zroopac 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 entre en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fixe l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque 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

Avenant n° 23 du 2 mars 2016 relatif à la révision des articles 44 et 54

Signataires	
Patrons signataires	Association française des parcs zoologiques (AFdPZ)
Syndicats signataires	Fédération générale agricole (FGA) CFDT Fédération de l'agriculture CTFC (CFTC-Agri) 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 chefs d'entreprises agricoles SENCA CFE-CGC

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Le présent accord annule et remplace l'article 44 :

« Bénéficiaires

Toute organisation représentative non salariée pourra y adhérer en avisant, par lettre recommandée, tous les organismes représentatifs au sein de la branche. Le ministère de l'Agriculture devra 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 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 de l'emploi et de la formation professionnelle des parcs zoologiques de France (CPNE-FP des parcs zoologiques), constituée par les organisations représentatives de la commission paritaire de la convention collective s'appliquant au personnel des parcs zoologiques, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Afin de poursuivre les objectifs de la formation professionnelle continue, les parties conviennent qu'il est préalablement nécessaire que la branche des parcs zoologiques maintienne les structures existantes permettant le bon fonctionnement des dispositifs relatifs à la formation professionnelle.

Les attributions, missions et objets de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sont définis à l'article 8 du présent accord.

Les parties conviennent du présent accord se rapportant à la formation professionnelle continue de la formation professionnelle des salariés dans les entreprises de la branche des parcs zoologiques privés.

La formation continue de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion salariale des salariés.

Les salariés jouissent d'au moins 5 années de présence cumulée dans un niveau de qualification donné au sein de l'entreprise reçoivent une rémunération au moins égale au salaire brut mensuel correspondant de l'échelon majoré de :

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

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

Le passage à un coefficient 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 tanashtiot 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

puls du pmieaent des jurons fériés ou donent leiu à récupération, solen le coihx de l'employeur. Les salariés pmernatens pnorourt farie une dnemade écrite à l'employeur précisant luer chiox uqinue anvat le 31 décembre puor ttoue l'année suivante. Les jours de récupération snot fixés etnre les pritaes concernées. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Les piaters sdnebrounnot l'application du présent arcocd à la ctodiionn de son extension. Il errnrea en veiuugr à copemtr de la dtae de l'arrêté prononçant l'extension.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

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 pcars zuogoiqoles (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 dsoiisotinsp du présent annvat etrrnnoet en veiuugr au 1er juielt 2016, hroims puor les dstosniipios relitaevs à la portabilité des dtrios qui peennrt eefft à la dtae fixée par la loi, snot le 1er juin 2015.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le quatrième alinéa de l'article 6.2 intitulé « Raeils mtsuensloiaian » et le neuvième alinéa de l'article 7 intitulé « Gartiane incapacité pnatemerne » de l'accord cotlliecf du 10 jevianr 2012 traitant des rtlvoorsaaniels des pstronaties snot abrogés.

L'article 9 intitulé « Distinipooss cmomenus » de l'accord clcloietf du 10 jevinvr 2012 est désormais rédigé comme siut :

9.1. « Maitinen des pettinosaurs »

Les gtrinaaes du présent régime ceensst à la rprutue du corntat de tivraal suos réserve :

? du maitanen des ptnoierstas incapacité tiaoeprve ou incapacité pntnremaee en cruos de sivrcee ? ;

? du meitnain de la gntiarae décès aux bénéficiaires de pesttoianrs incapacité teiapmorre ou incapacité ptanemere durnat tuote la durée de vmseenert de celles-ci.

Le présent aorccd est clcnou puor une durée indéterminée à copemtr de son entrée en vigueur.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Il pourra être révisé conformément aux dosoisnptis légales.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2017

Le présent acrocd est établi et déposé soeln les formalités prévues à l'art L. 2231-6 du cdoe du travail. Les ptraes siigtarneas ont cvnoneu de dnaedemr snas délai l'extension du présent accord.

9.2. Meitinan au trite de la portabilité

Les salariés bénéficient des diioisnptos légales sur le maiinten des grenaaits de ptocteorin sloiace complémentaire en cas de ctisesoan du ctraot de taairvl oanuvrt driot à pirse en crhgae par le régime d'assurance chômage solen les cnooindtis définies par les teexts légaux et ce à compter de la dtae fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le daneudmer d'emploi bénéficiant du meaniitn des gatirnaes diot fuonrir l'ensemble des jufatcitifss demandés au salarié, axueqlus s'ajoute le jatstuiicff de vmnerest des antloaolics chômage du mios cdaonrrnpoest à cleui puor leueql les ptoireantss demandées snot dues. »

Pour information, il est ajouté une aennxe I rtavliee aux diioisnptos légales sur la portabilité à la fin du présent avenant.

9.3. Rriosiaaeovtln des pnitotasres

À la fin de chuqae année civile, la rteooolrsiaavn des pistanorets incapacité de tiarval tpreirmaoe et pnemenrtae est examinée par le ceonsil d'administration de l'institution lqeeul fixe, puor cqahue exercice, le cfniefociet savenrt à la resaitivolroan des pnirtastoes en cuors de service.

Le cofnfieecit de rvarteoaliison de la ptoiesarn retne d'éducation ansii que la périodicité snot fixés par l'OCIRP. »

Article 2 - Modification des cotisations

Les dpinotssiois du présent avnenat eorrtent en veiuugr au 1er juielt 2016, hoirms puor les dsoiotsinips rliveetas à la portabilité des dritos qui penennrt effet à la dtae fixée par la loi, snot le 1er juin 2015.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'article 11.2 intitulé « Tuax de csitnotoias et répartitions » de l'accord cicelotlf du 10 jneavir 2012 est désormais rédigé cmome siut :

« Puor tuos les euormeplys et les salariés, le tuax glabol des cisttainoos destinées au fanncneimet des pratstneois définies à l'article 4 est de :

Taux cneoinventl gaboll : 1,10 %

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	Taux galobl (en pctargenuoe des rémunérations brutes)
Décès	0,04	0,20	0,24
Incapacité tmrepaioe :			
? mtsnosaliuaian	0,37	?	0,37
? rieals mselstiuiaiaon	?	0,18	0,18
Assurance chrgéas solicaes prnloataes	0,14	?	0,14
Incapacité pmntrnaee	?	0,17	0,17
Total	0,55	0,55	1,10

Article 3 - Entrée en vigueur

Les dsstinpioios du présent aanvnet etennrort en vugueur au 1er juielt 2016, hmiros puor les dniiosotspis rvltiaees à la portabilité des doirts qui penennrt efeft à la dtae fixée par la loi,

snot le 1er juin 2015.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les dtiiosnsopis du présent annvat eterrnnot en vgieueur au 1er

Il est prévu en 2016, pour les salariés des entreprises de 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 1 juil. 2016

Article 4 - Dépôt et extension

Les dispositions du présent avenant entrrent en vigueur au 1er juillet 2016, pour les salariés des entreprises de 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 1 juil. 2016

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son enregistrement est demandé.

Article - Préambule

Les dispositions du présent avenant entrrent en vigueur au 1er juillet 2016, pour les salariés des entreprises de 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 1 juil. 2016

Afin d'assurer la pérennité du régime et suite à la mise en œuvre de la loi 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 entrrent en vigueur au 1er juillet 2016, pour les salariés des entreprises de la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015.

Avenant n° 24 du 20 mai 2016 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	Association française des patrons Zuilloueqogs (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) Peenosl technique, entretien, jaidrn et gnaegdinre

Coefficient 100 : oruevr 1er échelon

Sans classification spéciale liée au poste.

Chargé de l'exécution de missions précises et de tâches simples après démonstration ? ; ces tâches ne nécessitant pas de compétences particulières.

Coefficient 110 : orivuer 1er échelon expérimenté

Accord du 19 juillet 2017 relatif à la convention de forfait annuel en jours pour les cadres

Annexe I

Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés salariés collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cotisation en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des cotisations est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois;
2. Le bénéfice du maintien des cotisations est subordonné à la condition que les cotisations à cotisations complémentaires aient été versées chez le dernier employeur;
3. Les salariés maintenus au bénéfice de l'ancien salarié sont ceels en vigueur dans l'entreprise;
4. Le maintien des cotisations ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des cotisations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période;
5. L'ancien salarié rejoint auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des cotisations, des conditions prévues au présent article;
6. L'employeur s'engage le maintien de ces cotisations dans le cadre de la loi et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Apte à exécuter des tâches démontrant des compétences professionnelles de sa spécialité et de sa hiérarchie.

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

Coefficient 100 : employé aatrsniiitmdf ou des scivrees annexes 1er échelon

Sans qualification spéciale.

Chargé de l'exécution de missions précises et de tâches simples après démonstration ? ; ces tâches ne nécessitant pas de compétences particulières.

Coefficient 110 : employé aidiminttsarf ou des scivrees annexes 1er échelon expérimenté

Apte à exécuter des tâches démontrant des compétences professionnelles de sa spécialité et de sa hiérarchie.

Le reste de l'article 42 demeure inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2016.

Il fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code de travail.

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 écrit du salarié relevant habituellement de la catégorie définie ci-dessous :
Les créances (coefficients 250, 300, 350 et 400) qui résultent d'une année de travail dans l'organisation de l'emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable 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 individuelle de forfait annuel en jours est impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contenant de manière claire et précise les modalités de son application. Ce document est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions. Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

? la nature des missions effectuées par le salarié concerné ;
? 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 individuelle de forfait annuel en jours ne peut pas en soi 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 détermination 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 1^{er} janvier au 31^{er} 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 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 en semaines réelles à coïncider 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 × nombre de semaines travaillées / 47

Dans ce cas l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer 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 avenant, le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention 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 proportionnelle au forfait annuel conventionnel la proportion des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales.
Le personnel 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 gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut 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 convenu (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 se rapportant à tout autre 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 cours du mois, en respectant 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, agents ou en cas d'événements exceptionnels nécessitant sa présence, en respectant un délai de prévenance de 3 semaines 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 nombre de jours non travaillés 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 au-delà de ceux de repos hebdomadaires. Ces périodes doivent faire l'objet d'un affichage.
En accord avec l'employeur, le salarié peut renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum 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 soumis à la base 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 contradictoire 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 pointage et la qualification 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 garantir et 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 journalières 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 mrseue de recsepetr ces durées milnieams de repos, il peut, cmtpoe tneu de l'autonomie dnnot il dipose dnas la géitson de son temps, atveirr snas délai son eupomeyrl aifn qu'une soutlion atrlieantve lui ptrmenteat de rceetpsr les dsisnotopiis légaes 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 gtnaarr le diort à la santé, à la sécurité, au roeps et à l'articulation vie poneilssufenre et vie privée, l'employeur anayt cnoelcu une ceitnonvon de firfoat aennul en jorus ausrse le suivi régulier de l'organisation du tvaival de l'intéressé, de sa crhgae de tiavral et de l'amplitude de ses journées de travail.

Le salarié tintera informé son rslesonbape hiérarchique des événements ou éléments qui areccnsoist de façon ialnbthulee ou almoanre sa chrage de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à csatotenr que l'organisation du tivaral adoptée par le salarié et/ou que la cghare de triaval ausosentbit à des sitntoiaus anormales, l'employeur ou le roblnpasese hiérarchique porura également onesirgar un rendez-vous avec le salarié.

Il en va de même en cas de sattoiuiin epontlxilenece ienaetnrvrt anvat l'échéance annuelle.

Article 8.3 - Entretiens individuels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Dans le crdae du svuii de la chagre de travail, un eieernttn diot être organisé cuhgae année ertne le crdae et le supérieur hiérarchique puor évoquer l'organisation du travail, la chagre de traaivl et l'amplitude des journées de travail.

À tuot moment, s'il etsmie avior une sraghrucue de travail, le salarié prroua aeertlr également l'employeur et onedbitra un eteinrten avec son supérieur hiérarchique ou avec le rosbapense du peensnrl dnas les 5?jours saintuvs sa dnedmae écrite. Le salarié puet se firae aetsssr par un mmrebe du CHSCT, ou à défaut par un délégué du personnel. Un cmpote rednu de l'entretien srea aolrs signé par les duex parties.

Au curos de ces einenerrts sorent évoquées la crahge iddevilunlie de tiavarl du salarié, l'organisation du taavirl dnas l'entreprise, l'articulation etrne l'activité pfnelerossinole et la vie privée et

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 pracs zoeluoqgios (AFdPZ),
Syndicats signataires	Syndicat naanoitl des cadres d'entreprises argloecis SECNA CFE-CGC ; Fédération générale aanaemgirroltie FGA CDFT ; Fédération CTFC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des telarailruvs de l'agriculture, de l'alimentation et des sretuces coennxes FTGA FO,

Les diiisotnpsos du présent avenant erternnot en vuiegur au 1er jneiavr 2018 puor la msie en conformité « ctaront rbesaoplnse » des giraantes aueltelcs et au 1er juor du mios qui siut la dtae de puoiatrn de son d'extension, puor la msie en palce de l'option 4.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Pour se mrtete en conformité avec le décret n° 2014-1374 du 18 neombvre 2014, il a été procédé à l'aménagement des taubelax des giaranets conformément aux dntiipsooss réglementaires, rpaceenstt ainsi l'ensemble des oaigltoibins liées aux cotanrts slariiedos et responsables.

Le présent anenavt intègre ces ditiionpsoss dnas les tblaax des ganertias faris de santé.

Article 1er - Modification de la définition « Enfant à charge »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

enfin la rémunération du salarié.

Article 9 - Consultation des IRP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Conformément aux dssonpiioits légaes et réglementaires, et dnas le recsept de la santé et de la sécurité des salariés, les représentants du prnoesenl snot informés et consultés cquahe année sur le ruorces aux fratiofs jruos dnas l'entreprise, ansii que sur les modalités de sivui de la carhge de tavrail des salariés. Ces ionnmroftias (nombre de salariés en friotafs jours, norbme d>alertes émises, et synthèse des mueerss prises) snot également tmrneiasss au CHSCT.

Article 10 - Suivi médical

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Dans une lgquoie de piooercttn de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la ddename du salarié ou de l'employeur, une visite médicale dntisitce puor les salariés soiums au présent aocrd aifn de prévenir les reusiqs éventuels sur la santé psyshuqie et morale.

Article 11 - Droit à la déconnexion

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

L'employeur prredna les museres nécessaires puor que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des oiutls de cumaciioomtnn à dsntiace mis à sa disposition.

Aucune scotnian ne prroua être ruentee si le salarié ne répond pas en deohrs de ses hereus huietebllas de travail.

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les petrias stanieigars dnndaemet l'extension du présent accord, qui eretnra en vgiuuer à cmpetor du pmerier juor du trritesme qui siut la paoritun au Jonuarl officiel.

Il frea l'objet des formalités des dépôts et de publicité comeofrns aux dosnpiisitos des arti-cles L. ? 2231-6 et D. ? 2231-2 et svatnius du cdoe du travail.

L'article 4 « Salariés bénéficiaires » de l'accord clctieof du 3 juiun 2014 cnceonart la définition des anytas dorit est modifié cmmoe siut :

« Puor le bénéfice des gitearnas du régime, les antays doit snot définis cmome siut :

? conojnit : par conjoint, il fuat ednnetre la prseonne mariée avec le (la) salarié (e) et non séparé (e) de crpos ou non divorcée par un jeemngut définitif passé en focre de chsoe jugée.

Sont assimilés au conjoint, le ctocaconanrtt d'un Pcas aisni que le cobiuonc :

? ccnnatorctoat d'un Pcas : par ctcanoatnoct d'un Pacs, il fuat enrtrde la prnoense qui a ccolnu un pcate civil de solidarité avec le (la) salarié (e) conformément aux dptisosoins de l'article 515-1 et svniaut du cdoe civil ;

? ciubnocn : par concubin, il fuat edrnetne la peonsnre vivant en cbcanuionge solen les dintspoiioss de l'article 515-8 du cdoe civil, avec le (la) salarié (e), au même domicile, de façon nritooe et cuoitnne duieps au mions 2 ans à la dtae de l'événement ouvrant dorit aux prestations, suos réserve que les cunbocis seiont l'un et l'autre lrbeis au rgared de l'état civil de tuot lein de magariie ou de Pacs. Toutefois, la ctiiondon de durée est considérée comme rmpeille lorqsue au minos 1 eannft est né de l'union ou a été adopté ;

? eatnfnfs à crgahge : par enfants, il fuat erdntnee :
?? les entanfs du (de la) salarié (e) dnnot la fiiliatn est légalement établie, y cirpoms aيتدpove ;

?? les eannfts rclliieues par le (la) salarié (e) et puor lueslqes la qualité de teutur lui est reconnue.

Sont considérés comme « eantnfnfs à cghahre » :

? les eftanns âgés de minos de 20 ans, et s'ils travaillent, que luer rémunération n'excède pas 55 % du Simc ;

? les efnfnats âgés de mnios de 28 ans, s'ils snot étudiants, suos ctoanrt d'alternance (apprentissage ou professionnalisaton) ou deamendurs d'emploi itirscns à Pôle elopmi et non indemnisés au tirt 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. »

pour l'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 :

Article 2 - Les cotisations

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2018 pour la mise en conformité « croquis rosales » des garanties aléatoires et au 1^{er} jour du mois qui suit la date de

Hors Alsace-Moselle

(En vigueur 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 vigueur 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 1^{er} janvier 2018 pour la mise en conformité « croquis rosales » des garanties aléatoires et au 1^{er} jour du mois qui suit la date de pour l'extension, pour la mise en place de l'option 4 (voir art. 5).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le paragraphe 2 de l'article 5 de l'accord collectif du 3 juin 2014 est annulé et remplacé par :

« Ainsi, les garanties prévues dans le présent accord ne prennent pas en compte les pénalités appliquées en cas de non-respect du protocole de soins, ni la prise en compte des frais médicaux mentionnés 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 d'assurance :

prise en charge du tuteur modérateur et du forfait journalier, phéromones et produits pour les frais d'optique, pnalment des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de maîtrise d'assurance (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

Les tableaux de garanties en annexe I de l'accord collectif du 3 juin 2014 sont supprimés et remplacés par les tableaux suivants :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Circulaire collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/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

Le dnerir pgraarhpae de l'article 9 « Meniatin de la gitaanre frais de santé au tirt de l'article 4 de la loi Évin » de l'accord ctieclaf du 3 jiu 2014 est modifié comme siut :

« Conformément à l'article 1 du décret du 21 mras 2017, puor tuot cnatort scsruoit ou adhésion à cmoepr du 1er jeliut 2017, les tirafs aiblappcles aux aceinns salariés :
 ? ne puvenet être supérieurs aux tarfis glabuox aiabplcpels aux salariés actifs, la 1re année ;
 ? ne pveunet être supérieurs de puls de 25 % aux tirfas goulabx aciplpbeals aux salariés aitfcs la 2e année ;
 ? ne pevunet être supérieurs de puls de 50 % aux tfrais goulabx acabpillpes aux salariés actifs, la 3e année.

Les tirfas aiplcbpales en tnat qu'ancien salarié pouonrrt être supérieurs aux tarfis gaoblux en vugieur puor les pntrcatpiias atfics dnas la ltiime fixée par la réglementation en vigueur, et après décision de la cosimomsin paritaire.

Avenant n 29 du 3 octobre 2018

Signataires	
Patrons signataires	Association française des parcs zoguioiques AFdPZ,
Syndicats signataires	Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale de l'agriculture FGA CDFT ; Fédération nnoatliae aieiomnrgatlae et forestière FANF CGT ; Syndicat noaiatnl des cdares d'entreprises arecoglis SENCA CFE-CGC,

Article 1er

Avenant n 2 du 29 novembre 2019

Signataires	
Patrons signataires	Association française des prcas zuielqoogos privés AFdPZ,
Syndicats signataires	Syndicat nnaaotil des creads d'entreprises aorlcegis SCNEA CFE-CGC ; Fédération générale amgloetnririae FGA CDFT ; Fédération CTFC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des ttraureilvs de l'agriculture, de l'alimentation et des secutres ceexonns FTGA FO,

Garantie	Employeur	Salarié	Taux gaboll (en prcaogetnue du siaarle brut)
Décès	0,04 %	0,20 %	0,24 %
Incapacité tapeimorre :			
? mensualisation	0,47 %	-	0,47 %
? ralties mensualisation	-	0,23 %	0,23 %
Assurance chgares soceilas patronales	0,14 %	-	0,14 %
Incapacité permanente	-	0,17 %	0,17 %
Total	0,65 %	0,60 %	1,25 %

Article 2 - Durée et entrée en vigueur
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avanent est conclu puor une durée indéterminée.

Les dsspoitiins du présent avennat podrnert effet à cmopter du premier juor du tirersmte civil qui siut la pcabitolium de son arrêté d'extension au Jarunol officiel.

Article 5 - Entrée en vigueur

Les diissotnoips du présent anvneat enretront en vuueigr au 1er jvaeinr 2018 puor la msie en conformité « carotnt rebsaplsnoe » des graeaints aelceluts et au 1er juor du mios qui siut la dtae de pouairtn de son d'extension, puor la msie en pacle de l'option 4.
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les diiontiospss du présent aanevnt eonrentrt en vuigieur au 1er jjeanvr 2018 puor la msie en conformité « cnartot ropasensble » des ganeitras aultceles et au 1er juor du mios qui siut la dtae de putiaorn de son d'extension, puor la msie en pcalae de l'option 4.

Article 6 - Dépôt et extension

Les dnspitiooss du présent avaennt etneonrrt en vgeiuur au 1er janievr 2018 puor la msie en conformité « crntoat rpoblaessne » des griatanes aetelulcs et au 1er juor du mios qui siut la dtae de pitoaurrn de son d'extension, puor la msie en plcae de l'option 4.
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aavennt est déposé conformément aux dpnioistisos légales et son etsoexnin est demandée.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

L'article 75 « Fmiceennnat des acoints de fioramotn puor les emreolpuys de puls de 10 salariés » est supprimé à cmoepr du 1er nmovbree 2018.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

Les pitraes saeigiatrns ddnaemnet l'extension du présent avenant, qui etnrera en vgiuuer à cpetmor du 1er nberomve 2018.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité cnromoefs aux doiioitsnips des arceils L. 2231-6 et D. 2231-2 et svnutias du cdoe du travail.

Article 1er - Modification des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

L'article 11.2 intitulé « Tuax de ciootisnats et répartitions » de l'accord cetoliclf du 10 jnvaier 2012 est désormais rédigé comme siut :

« Puor tuos les eolreypmus et les salariés, le tuax gblaol des coinotitsas destinées au fmincnenat des pretnsaoits définies à l'article 4 est de : tuax coovienttennl gaobll : 1,25 %.

Article 3 - Dépôt et extension
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent anvaent est déposé conformément aux dnstipisoois légales. Son etxeinson est demandée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Avenant n 3 du 27 octobre 2020

Signataires	
Patrons signataires	Association française des prcas zqioeolqus AFdPZ,
Syndicats signataires	Syndicat naionatl des cerdas d'entreprises aloigrres SNECA CFE-CGC ; Fédération nitonlaae anarraioetgmie et forestière FANF CGT ; Fédération générale arieralintgomae FGA CDFT ; Fédération CTFC de l'agriculture CTFC-Agri ; Fédération générale des trevlaaurils de l'agriculture, de l'alimentation et des secrutes cenonexs FTGA FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Pour se mttree en conformité avec la nulloeve réglementation revailte aux catrnots rssbenolepas à la situe des mtciioaifdnos irudontetis par l'article 51 de la loi de fneamncneit de la sécurité sloiace puor 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 jiaenr 2019, les paraeterins saucix sgaeriatins se snot accordés puor procéder à des aménagements du telabau des gaetanirs santé.

Par ailleurs, en aaiptcloipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent aanvnet ne cmootrpe pas de soantptiulus spécifiques puor les rteernpsis de monis de 50 salariés. En effet, les eripsneetr de la bhcarne snot mrenijiertaoamt constituées par des ecfefifts de mions de 50 salariés. Aussi, les dsoitnspiois du présent acrcod s'appliquent à toutes les eriernpstes de la branche, y cmopirs les TPE de moins de 50 salariés, et ce aifn de ne pas rtemtree en csuae le régime saocil et fsiacl de fveaur attaché au présent régime.

Le présent anneavt intègre ces dponioiistss dnas les taueablx des gnirtaas faris de santé.

Article 1er - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le pagparhare 2 de l'article 5 de l'accord ctlcoelif du 3 juin 2014

Avenant n 4 du 18 février 2021

Signataires	
Patrons signataires	Association française des pracs zgoqieuolos AFdPZ,
Syndicats signataires	Syndicat niaatnol des ceards d'entreprises acerloigs SCENA CFE-CGC ; Fédération CTFC de l'agriculture CTFC Argi ; Fédération générale des triverlauals de l'agriculture, de l'alimentation et des serutechs cxneoens FTGA FO,

Article 1er - Article 2 « Architecture du régime conventionnel frais de santé »

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

L'article 2 de l'accord cteollcif du 3 juin 2014 est annulé et remplacé par le ttxe saunvit :

« Le régime ctinnovinenoeel frais de santé se csपोome d'un régime scole cnopemnat les getarians définies à l'article 3 et une sururtcte tairafire ? Umnirfoe ?. Ctete srtrutcté tfriarae diot pterremte d'assurer le salarié et ses antays doit monaenynt une cisootiatn iniqdetue puor chuaqé salarié qelule que siot sa stoituan pelsenorlne et le nbomre de ses ayntas droit.

Afin d'assurer la pérennité du régime, il a été décidé de metrte à juor les tuax de csiiioantots aifn de tiner cmopmte de luer imcpat sur l'équilibre du régime.

est annulé et remplacé par :

« Les pnrestoiats du présent contart rcptesenet l'ensemble des oniibotglas liées aux coantrrs saireiolds et responsables.

Aussi, il ne pnerd pas en crahge les pénalités appliquées en cas de non-respect du puracors de sions (majoration du tcket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la paocptiptiian faafiortire et les fercnsaihs médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du cdoe de la sécurité sociale.

Il répond également aux einxcgees de psire en cahrgé mentionnées aux alricets L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité solciae : prise en charge du tieckt modérateur (sauf ceurs thermales, médicaments à sevcrie médical rdenu fbliae ou modéré et médicaments homéopathiques), du frfriaot ? atces lduors ?, du foairft julraneoir hletiaispor et des prneias de sinos ? 100 % santé ? en optique, dianetre et ailgiudooe et recspet des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dipitssoifs de purqtiae triarfaie maîtrisée (OPTAM/ OPTAM-CO) ainsi que, en drehos des peniras de soins ? 100 % santé ?, des phernacls et plnaodfs puor les frias d'optiques et du paonfld puor les aides auditives. »

Les taelbaux de gantraies en annxee 1 de l'accord ccoliltef du 3 juin 2014 snot supprimés et substitués par le tableau svinuat :

(Tableau non reproduit, colatslnube en lngie sur le stie Légifrance, riburque Bltelnius olfifices des cnevtnoions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20210014_0000_0039.pdf

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les diooitipnsss arrêtées au présent avenant ont pirs effet le 1er janveir 2020.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aeanvnt est déposé conformément aux dsnpositiios légales et son eteosixnn est demandée.

Les grnaieats du régime sloce persis lngie à linge cuetnntosit le neavvu mimainl ogiiloarthe axelquuels les esinerrepts divoent se crmefonor puor aesursr lreus salariés et lures atanyas droit.(1)

Ce régime scole diot piovoor être amélioré puor les estnepries qui le dëcident par acocrd collectif, référendaire ou décision unilatérale de l'employeur, par une option destinée à corivur le salarié et ses ayntas doit mynneanot une csitootian uiqune et forfaitaire.(2) »

(1) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il cevroinnett aux diioinosspts de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 mras 2023 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du respct des diioinospsts de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 mras 2023 - art. 1)

Article 2 - Les cotisations

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

L'article 6 point « Tuax de cntosioatis » est modifié cmmoie siut :

« Les ganrteais du régime convneenotlnl frias de santé dienvot être accordées myeonannt le paeenmit d'une caitootisn dnnot le taux, exprimé en pcoeutragne du pnflod munesel de la sécurité solciae (PMSS), est défini ci-après.

Les garanties supplémentaires liées à l'option doivent être accordées moyennant des cotisations y compris le solde conventionnel obligatoire, exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et définis ci-après.

Article 2.2
Montants des cotisations

Régime agricole
Hors Alsace-Moselle

(En pourcentage du PMSS.)

Montant des cotisations TTC	Socle	Option (y compris socle)
Uniforme	2,07 %	3,19 %

Alsace-Moselle

(En pourcentage du PMSS.)

Montant des cotisations TTC	Socle	Option (y compris socle)
Uniforme	1,22 %	2,55 %

Régime général

Hors Alsace-Moselle

(En pourcentage du PMSS.)

Montant des cotisations TTC	Socle	Option (y compris socle)
Uniforme	2,20 %	3,39 %

Alsace-Moselle

(En pourcentage du PMSS.)

Montant des cotisations TTC	Socle	Option (y compris socle)
Uniforme	1,29 %	2,70 %

Article 3 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les tableaux de gréments en annexe 1 de l'accord collectif du 3 juin 2014 sont supprimés et remplacés par les tableaux suivants :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bureaux de travail collectifs des entreprises collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230005_0000_0043.pdf BOCC

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant la date de sa signature.

Les autres clauses de l'accord demeurent inchangées.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

L'association professionnelle représentant les employés et les organisations syndicales représentant les salariés redevant de l'accord collectif du 3 juin 2014 des pcras et jrnads zoegulioos privés ouverts au public, décident d'améliorer les garanties, d'élargir le champ d'application aux atynas droit, et par conséquent de rendre obligatoire une nouvelle structure de cotisations concernant le régime complémentaire de santé complémentaire au bénéfice des salariés non-cadres.

Par ailleurs, en application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations représentatives au présent accord décident qu'il ne comportera pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, la branche étant actuellement constituée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à ce seuil. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les entreprises de la branche quel que soit leur effectif salarié, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de l'avenant attaché au présent régime.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 9 du 20 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'association nationale des patrons et artisans zoéuioqols privés oeruvts au pbulic (ANPJPZ),
Syndicats signataires	La fédération générale agatorniirealm (FGA) CDFT ; La fédération générale des triluraveals de l'agriculture, de l'alimentation et des suertecs ceexnns (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 " Saeialrs " est modifiée à cpmetor du 1er jiaevnr 2007 anisi qu'il siut :

AEXNNE I

Salaires

1re vualer de piont : 0,0827 Euros.

(En euros)

CEONEIICFFT	SLARAIE HOAIRRE	SIARLAE MNEUSEL
100	8,27	1 254,31

GROPUE	COIFEENFICT	SRLAAIE	
		HIRAORE	MEESNUL
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

Aitrcle 2

Avenant n 10 du 29 janvier 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Aotosiiscan française des prcas et jidnars zoleooqgis privés oerutvs au pbuilc (AFPZ).
Syndicats signataires	Fédération générale aamtleoirrigan (FGTA) CDFT ; Fédération générale des talaruervlis de l'agriculture, de l'alimentation et des scureets cnoxnees (FGTA) FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2008

L'annexe I « Saalires » est modifiée anisi qu'il suit, à cotmper du 1er jveanir 2008 :

ANNEXE I

2e vualer de piont : 0,003 : du cnieofecift 120 au 160 icunls siot :

1. Pnsnroeel hros encadrement.

(En euros)

CINFIFCEOET	SRALAIE HRIOARE	SARLAIIE MSEUNL
120	8,33	1 263,41
140	8,39	1 272,51
160	8,45	1 281,61

3e valeur de ponit : 0,014.

(En euros)

CFOIIECNEFT	SRALAIE HOIARRE	SRALIAE MSEUNEL
175	9,32	1 413,56

2. Pneonesrl d'encadrement.

Valeur de ponit : 0,014.

(En euros)

AGNET DE	SIAALRE HORIRAE	SLARIAE MENSEUL
MISTIARE		
Cififceont 225	10,02	1 519,73

Les pertais snetarigias ddaeenmnt l'extension du présent avenant.

Fiat à Cachan, le 20 décembre 2006.

Salaires

1re vualer de piont : 0,0844.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	8,44	1 280,09

2e vualer de piont : 0,005, du ceefcfonit 120 au 160 inclus, siot :

1. Pensorenl 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 valeur de point : 0,015.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	9,57	1 451,48

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	10,32	1 565,23

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
250	10,69	1 621,23
300	11,44	1 735,10
350	12,19	1 848,86
400	12,94	1 962,61

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2008

Les petaris siaetgiarns deneamdnt l'extension du présent avenant.

Avenant n 11 du 10 mars 2009

1. Pnneosl hros encadrement

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des pcras et jinadr ziqgoolues privés ovetrus au puilbc (AFPZ),
Syndicats signataires	La fédération générale airtligraneatoo (FGTA) CFDT,

Article 1

En vigueur étendu en date du 10 mars 2009

L'annexe I est modifiée à ceoptmr du 1er jaienvr 2009 aisini qu'il siut :

« AXENNE I
Salaires

1re valeur de point : 0,0871.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	8,71	1 321,02

2e veular de pnoit : 0,005, du cffocneiit 120 au 160 inclus, siot :

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	10,59	1 606,19

(En euros.)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
250	10,96	1 662,30
300	11,71	1 776,05
350	12,46	1 889,81
400	13,21	2 003,55

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 mars 2009

Les ptaires sitriganeas ddeannemt l'extension du présent avenant.

Avenant n 12 du 3 septembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	L'AFDPZ,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2009

L'annexe I « Selaaris » est modifiée ainsi qu'il siut à ctemopr du 1er sebepmrte 2009.

« AENXNE I
Salaires

1re vualr de piont : 0,0882.

(En euros.)

Coefficient	Salaire hirroae	Salaire mueesnl
100	8,82	1 337,72

2e vleuar de piont : 0,007 : du cfneoeicift 120 au 160 iulncs siot :

1. Pnrneosl hros encadrement

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire muesenl
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

Article 2
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2009

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 CDFT ; Le SNECA CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 10 mars 2011

L'annexe I « Saaires » est modifiée à cteompr du 1er mras 2011 aisini qu'il siut :

« Axenne I
Salaires

1re veluar de piont : 0,09.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,00	1 365,02

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	11,40	1 729,03
III	300	12,20	1 850,37

Coefficient	Salaire hrarioe	Salaire museenl
120	8,96	1 358,96
140	9,10	1 380,19
160	9,24	1 401,43

3e vualr de piont : 0,0155.

(En euros.)

Coefficient	Salaire hoarire	Salaire munesl
175	9,98	1 514,04

2. Porneesnl d'encadrement

Valeur de point : 0,0155.

(En euros.)

Agent de maîtrise	Salaire hrarioe	Salaire msneeuL
Coefficient 225	10,76	1 631,58

(En euros.)

Les peatris stenirgaias dannmdeet l'extension du présent avenant.

2e veular de piont : 0,008 (coefficients 120 à 160 inclus).

1. Posenrnel hros encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
120	9,16	1 389,29
140	9,32	1 413,56
160	9,48	1 437,83

3e vleuar de piont : 0,016.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
175	10,20	1 547,03

2. Pnsreeonl d'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	11,00	1 668,36

(En euros.)

II	350	13,00	1 971,70
I	400	13,80	2 093,04

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 mars 2011

L'annexe I « Saeliras » est modifiée à compter du 1er novembre 2011 ainsi qu'il suit :

« Axenne I
Salaires

1re valeur de point : 0,09045.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,045	1 371,85

2e valeur de point : 0,00804 (coefficients 120 à 160 inclus).

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
120	9,20	1 396,24
140	9,36	1 420,63
160	9,52	1 445,02

3e valeur de point : 0,01608.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
175	10,25	1 554,76

2. Personnel d'encadrement

Agent de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	11,05	1 676,71

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
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

Avenant n° 16 du 22 février 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'AFDPZ,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La FANF CGT ; Le SNECA CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

L'annexe I « Sarlaeis » est modifiée et modulée en fonction des valeurs de point (1) à compter du 1er mars 2012 ainsi qu'il suit :

1re valeur de point : 0,0922.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,22	1 398,39

Les points supplémentaires déterminent l'extension du présent avenant.

2e valeur de point : 0,0082 : du coefficient 120 au 160 inclus, soit :

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
120	9,38	1 423,27
140	9,55	1 448,14
160	9,71	1 473,02

3e valeur de point : 0,0164.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
175	10,46	1 584,96

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

Agent de maîtrise	Salaire hriroae	Salaire museentl
Coefficient 225	11,27	1 709,34

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire hairroe	Salaire musneel
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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

(1) Si le chiffre des millièmes (3e après la virgule) est supérieur ou égal à 5, le taux hriroae devra être arrondi au centième supérieur. Si le chiffre des millièmes est inférieur à 5, le taux hoaire devra être arrondi au centième inférieur.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n 17 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires

1. Prénosel hors edreancmnt

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	L'AFDPZ,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Coefficient	Salaire haorre	Salaire msuenel
120	9,54	1 447,53
140	9,69	1 469,37
160	9,83	1 491,21

L'annexe I « Saelars » est modifiée et modulée en fonction des valeurs de point à compter du 1er septembre 2012 ainsi qu'il suit :

Troisième valeur de point : 0,0164.

« Aexnne I

Salaires

(En euros.)

Première valeur de point : 0,0940.

(En euros.)

Coefficient	Salaire hriroae	Salaire museel
175	10,63	1 612,25

2. Peonrensl d'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire hroiaie	Salaire meesnl
100	9,40	1 425,69

Deuxième valeur de point : 0,072, du coefficient 120 au coefficient 160 inclus siot :

(En euros.)

Agent de maîtrise	Salaire horraie	Salaire meesnl
Coefficient 225	11,45	1 736,61

Groupe	Coefficient	Salaire hroiaie	Salaire meesnl
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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Avenant n 18 du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er septembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'AFDPZ,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

L'annexe I « Sierlaas » 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 : 0,0072, du coefficient 120 au 160 inclus soit :

1. Personnel hors encadrement

(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

Avenant n° 19 du 25 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'AFDPZ,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; La FANF CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

L'annexe I « Salaires » est modifiée et modulée en fonction des valeurs de point à compter du 1er avril 2014 ainsi qu'il suit :

« AXENNE I
Salaires (bruts)

1. Personnel hors encadrement

Première valeur de point : 0,0953.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,53	1 445,42

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	12,05	1 827,62
III	300	12,89	1 955,03
II	350	13,73	2 082,43

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.)

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Deuxième valeur de point, du coefficient 120 au coefficient 160 inclus : 0,00738.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
120	9,68	1 468,17
140	9,83	1 490,92
160	9,97	1 512,15

Troisième valeur de point : 0,0168.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
175	10,79	1 636,52

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

Agent de maîtrise	Salaire horaire	Salaire mensuel
Coefficient 225	11,63	1 763,92

(En euros.)

I	400	14,57	2 209,83
---	-----	-------	----------

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les piearts staaegirnis ddneemnat l'extension du présent avenant.

Avenant n 22 du 25 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2015

« Axnnee I
Salaires
1. Peenorsnl hros encadrement

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	L'AFdPZ,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; Le SCENA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le pereimr alinéa de l'article 43 « Sielaras et acseeioscrs de seirlaas » est remplacé par les dssioipionts siavtneus : « Les salaeris muminiax snot 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 cnvtoonien coeviltlce est modifiée comme siut à cpetmor du 1er julielt 2015 :

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. Prsnooenl 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 prtaeis sntigaaires dameednnt l'extension du présent

avenant, qui etnerra en vugueir à cpmoetr du 1er jluleit 2015. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité cmfnoroos aux dosiipntosis des airtrlecs L. 2231-6 et D. 2231-2 et svautins du cdoe du travail.

Avenant n 25 du 20 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2016

« Axnnee I
Salaires
1. Peornsensl hros encadrement

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	Association française des pacrs zglqooioies (AFDPZ)
Syndicats signataires	FGA CFDT CFTC-Agri SNCEA CFE-CGC

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le pmreeir alinéa de l'article 43 « Sialares et asscioerecs de siaarles » est remplacé par les dponisiitsos seitvuans : « Les sreaails mniuamix snot fixés à l'annexe I de la présente convention. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'annexe I de la cvietononn cilcolvete est modifiée comme siut à ctmoper du 1er jliluet 2016 :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,67	1?466,65
110	9,78	1?483,33
120	9,89	1?500,02
140	10,04	1?522,77
160	10,18	1?544,00
175	11,02	1?671,40

2. Pnenreosl d'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent de maîtrise 225	11,87	1?800,32

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	12,30	1?865,54
III	300	13,16	1?995,98
II	350	14,02	2?126,41
I	400	14,88	2?256,85

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les piraternaes soiaucx ont par avennat n° 24 créé le cnficeefiot 110, qui eenrrta en apitlociapn à l'extension.

Article 4

Avenant n 26 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	Association française des pcras zogoeuqolis (AFDPZ)
Syndicats signataires	FGA CFDT CFTC-Agri SNCEA CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le peiermr alinéa de l'article 43 « Saalreis et accsreioess de sreaaalis » est remplacé par les ditspiisoons sevnaitus :
« Les sleraias muinamix snot 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 coveontnin ctclivleoe est modifiée cmmoe siut à cepmotr du 1er arivil 2017 :

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	12,42	1?883,74
III	300	13,29	2?015,69
II	350	14,16	2?147,65
I	400	15,03	2?279,60

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les pitreas siraagnetis dnndeaeamt l'extension du présent

Avenant n 28 du 22 février 2018

Signataires	
Patrons signataires	Association française des pacrs 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 cenivootnn ccoelivtle est modifiée cmmoe siut à cpmoter du 1er mras 2018 :

« Aenxne 1
Salaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les peirtas sgietarains dednemnat l'extension du présent avenant, qui eternra en vuieuegr à ceomprr du 1er jlueilt 2016. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité coeefrmins aux dsioniosptis des alcteirs L. 2231-6 et D. 2231-2 et suviants du cdoe du travail.

Annexe I

Salaires

1. Pnrrseool hros encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,76	1?480,30
110	9,87	1?496,98
120	9,98	1?513,67
140	10,14	1?537,93
160	10,28	1?559,17
175	11,13	1?688,09

2. Pesneornl d'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent de maîtrise 225	11,99	1?818,52

(En euros.)

avenant, qui erentra en vuieuegr à cpmtoter du 1er arivil 2017. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité cmrofnoes aux diiiposnosts des acilrtes L. 2231-6 et D. 2231-2 et stāvunns du cdoe du travail.

Personnel hros encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
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 parties signataires déclinent l'extension du présent

Avenant n 30 du 14 février 2019

Signataires	
Patrons signataires	AFDPZ,
Syndicats signataires	CFTC-Agri ; FGA CDFT ; SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1er avril 2019 :

« Annexe 1
Salaires
Personnel hors encadrement

(En euros.)

avenant, qui entrera 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.

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
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 horaires	Salaires mensuels
225	12,39 ?	1 879,19 ?

Personnel d'encadrement

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
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 parties signataires déclinent l'extension du présent

Avenant n 31 du 26 février 2020

Signataires	
Patrons signataires	AFdPZ,
Syndicats signataires	CFTC-Agri ; FGA CDFT ; FGTA FO ; SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1er avril 2020 :

« Annexe I
Salaires

Personnel hors encadrement

avenant qui entrera en vigueur à compter du 1er avril 2019.

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.

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
100	10,15	1 539,42
110	10,30	1 562,17
120	10,46	1 586,43
140	10,64	1 613,73
160	10,78	1 634,97
175	11,67	1 769,95

Agent de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	12,58	1 907,97

Personnel d'encadrement

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	13,02	1 974,70
III	300	13,94	2 114,23
II	350	14,85	2 252,25
I	400	15,76	2 390,27

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les parties signataires de l'extension du présent avenant, qui erertra en veiuger à cpteomr du 1er arivl 2020.

Les dnsioiotsps du présent aanvnet snot acllpipabes de façon indifférenciée à l'ensemble des eerritsepns rvlneeat de la

branche. Eells crenenonct dnoc de façon idutqeine les esipeertrs de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, aifn de gtaanirr à l'ensemble des salariés de la brnhace une crvouteue uiomnfre dnot les gaatierns ont tneu cptome lros de leur définition de la surcuttre et de la tlliae des ereesniptrs de la branche.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité cfmeroons aux dsooinitsips des aclietrs L. 2231-6 et D. 2231-2 et suavntis du cdoe du travail.

Avenant n 32 du 13 octobre 2021

Signataires	
Patrons signataires	Association française des parcs zoogelous AFDPZ,
Syndicats signataires	CFTC Argi ; FGA CDFT ; FGTA FO ; SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

L'annexe I de la cetinonovn clovtlicee est modifiée cmroe siut à cotepmr du 1er nmverobe 2021 :

« Axnene 1
Salaires

Personnel hros enraccemnedt :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	10,48 ?	1 589,47 ?
110	10,58 ?	1 604,63 ?
120	10,69 ?	1 621,32 ?
140	10,87 ?	1 648,62 ?
160	11,02 ?	1 671,37 ?
175	11,93 ?	1 809,38 ?

Agent de maîtrise :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	12,86 ?	1 950,43 ?

Personnel d'encadrement :

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	13,31 ?	2 018,68 ?
III	300	14,25 ?	2 161,25 ?
II	350	15,18 ?	2 302,40 ?
I	400	16,11 ?	2 443,35 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les paetirs srigateanis dnmdeaent l'extension du présent aneavt qui eterna en vuiuiger à cmpteor du 1er nvbroeme

Avenant n 33 du 8 mars 2022

Signataires	
Patrons signataires	AFdPZ,
Syndicats signataires	CFTC-Agri ; FGA CDFT ; FGTA FO ; SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

L'annexe I de la ctononevin colceivtle est modifiée cmroe siut à ctpoemr du 1er arivl 2022 :

« Annexe I
Salaires

2021.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité cfmooenrs aux ditissnoiops des alcrietrs L. 2231-6 et D. 2231-2 et sanvtuis du cdoe du travail.

Personnel hros encadrement

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	10,57 ?	1 603,12 ?
110	10,79 ?	1 636,48 ?
120	10,96 ?	1 662,27 ?
140	11,14 ?	1 689,57 ?
160	11,30 ?	1 713,83 ?
175	12,23 ?	1 854,88 ?

Agent de maîtrise

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	13,18 ?	1 998,97 ?

Personnel d'encadrement

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	13,64 ?	2 068,73 ?
III	300	14,61 ?	2 215,85 ?
II	350	15,56 ?	2 359,93 ?
I	400	16,51 ?	2 504,02 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les periatr siegatiarns deendmnat l'extension du présent aeanvnt qui enetra en vuiegur à cetompr du 1er avril 2022.

Les doioisistnps du présent aeanvnt snot abilpaelpcs de façon indifférenciée à l'ensemble des erisentrpes rleenavt de la

branche. Elels cnnecreot dnoc de façon iqedintue les ensirrepts de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, aifn de ginraatr à l'ensemble des salariés de la banrhce une curuvteroe uimrfnoe dnot les gtanraies ont tneu cmpote lros de luer définition de la sruttcrue et de la talile des erersptnies de la branche.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité cormenfos aux diioptnoiss des atelcris L. 2231-6 et D. 2231-2 et situvns du cdoe du travail.

Avenant n 34 du 21 septembre 2022

Signataires	
Patrons signataires	AFdPZ,
Syndicats signataires	CFTC-Agri ; FGA CDFT ; FGTA FO ; SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

L'annexe I de la contnvieon ctvlcieloe est modifiée cmome siut à cpmetr du 1er ootrcebe 2022 :

« Aexnne Salaires

Personnel hors encadrement

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	11,07 ?	1 678,95 ?
110	11,33 ?	1 718,38 ?
120	11,51 ?	1 745,68 ?
140	11,70 ?	1 774,50 ?
160	11,87 ?	1 800,28 ?
175	12,84 ?	1 947,40 ?

Agent de maîtrise

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	13,84 ?	2 099,07 ?

Personnel d'encadrement

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	14,32 ?	2 171,87 ?
III	300	15,34 ?	2 326,57 ?
II	350	16,34 ?	2 478,23 ?
I	400	17,34 ?	2 629,90 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les ptareis sraingeatris dmednnaet l'extension du présent aavnnet qui eterna en vuueiegr à cpmeotr du 1er ocrbote 2022.

Les dsioptniios du présent aanvnet snot aibcappells de façon indifférenciée à l'ensemble des eetrinsrpes raveelnt de la

branche. Elles ceenonrnct dnoc de façon inietuqde les eseitrpnes de mions de 50 salariés et de 50 salariés et plus, aifn de gtarainr à l'ensemble des salariés de la bnchare une crtrevoue unmfioere dnot les ganirteas ont tneu ctompe lros de luer définition de la srccutute et de la tllaie des epesterins de la branche.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité cfmnoroes aux donsipiotiss des alcrteis L. 2231-6 et D. 2231-2 et svuintas du cdoe du travail.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 23 août 1996

En vigueur en date du 31 août 1996

Article 1er

Sont rudes obligés pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnelle et territoriale, les dispositions de la convention collective nationale du travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public, à l'exclusion :

- du paragraphe 1 du troisième alinéa de l'article 60 ;

- du régime de passage : " A l'exception de la taxe d'apprentissage " et des trems " par le ministère chargé de l'agriculture " figurant au dernier alinéa du même article 60.

Article 2

L'extension de la convention précitée est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires suivantes :

- à l'article 10, troisième alinéa, l'interdiction du recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un congé collectif de travail (art. L. 122-3 et L. 124-2-3 du code du travail) ;

- aux 1er et 6e alinéas de l'article 26, la garantie de rémunération en cas de maladie ou accident (art. 49-I de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social en ce qu'il a rendu applicable en agriculture l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la maladie (art. 7) ;

- au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 27, l'obligation

ARRETE du 7 juillet 1997

En vigueur en date du 16 juil. 1997

Article 1er

Sont rudes obligés, 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 ladite 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

pour l'employeur de verser au salarié déclaré inapte suite à une maladie ou un accident, un emploi approprié à ses capacités (art. L. 122-24-4 du code du travail) ;

- au paragraphe a du deuxième alinéa de l'article 31, les modalités relatives à la notation du salarié à l'entretien préalable au licenciement (art. L. 122-14 et R. 122-2-1 du code du travail) ;

- au paragraphe 2 de l'article 35, l'indemnité de départ en retraite prévue en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (art. L. 122-14-13 du code du travail) ;

- au dernier alinéa de l'article 60, l'agrément des fonds d'assurance-formation par l'Etat (art. L. 961-9 et R. 964-1 du code du travail) ;

- au dernier alinéa de l'article 4, au second alinéa de l'article 7 et au premier alinéa de l'article 8 de l'annexe II à la convention, l'application aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée des dispositions relatives aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée (art. L. 122-3-3 du code du travail).

Article 3

L'extension des effets et sanctions de la convention visée à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

Article 4

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 23 août 1996.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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 agricole 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 des dispositions collectives n° 97-18 en date du 13 juin 1997, diffusé à la Direction des Journaux 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 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ont été étendus au personnel des parcs et jardins zoologiques privés et des salariés employés dans le cadre d'application provisoire et temporaire de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er

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 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ont été étendus au personnel des parcs et jardins zoologiques privés et des salariés employés dans le cadre d'application provisoire et temporaire de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er

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 étendus au personnel des parcs et jardins zoologiques privés et des salariés employés dans le cadre d'application provisoire et temporaire de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 28 décembre 2000

En vigueur en date du 10 janv. 2001

Art. 1er. - Les dispositions de l'avenant n° 5 du 7 novembre 2000 à la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ont été étendus au personnel des parcs et jardins zoologiques privés et des salariés employés dans le cadre d'application provisoire et temporaire de ladite convention.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est étendue à la date de la publication du présent arrêté

est étendue à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique salariale 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 Circulaires 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.

est étendue à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique salariale 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 Circulaires collectives n° 98-20 en date du 19 juin 1998, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

est étendue à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique salariale 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 Circulaires collectives n° 99/47 en date du 24 décembre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 précitée.

Art. 3. - Le directeur des exploitations, de la politique salariale 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 Circulaires collectives n° 2000/46 en date du 14 décembre 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F

ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du 10 mars 2003

Artcle 1er

Les disnpoitoss de l'avenant n° 6 du 8 nbvoembre 2002 à la cioetovnnn cclteilvoe nlaanoite de tavrrial du 18 arivl 1996 ccrenanont le peersnnol des pacrs et jndiars zeliooouqqs privés ouvtrs au pbluc snot rnduees oriebtoligas puor tuos les eyuleormps et tuos les salariés crimpos dnas le champ d'application pirssnofeenol et trireortial de liatde convention, suos réserve de l'application de l'article 32 modifié de la loi n° 2000-37 du 19 jivenar 2000.

Altcire 2

ARRETE du 18 avril 2004

En vigueur en date du 4 mai 2004

Aritlce 1er

Les dntstisioiops de l'avenant n° 7 du 5 décembre 2003 à la ctvoeinonn cileovtcle notlnaaie de tavriral du 18 avirvl 1996 cnonnraet le poesnnerl des pacrs et jdinars zeuqgiooools privés ouevtrs au pilubc snot rnedues oloetiiragbs puor tuos les eoeruplyms et tuos les salariés coirpms dnas le chmap d'application pfsosseirnenol et tritoeriarl de ldaite convention, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiaenvr 2000 modifiée inuanatrst une garnatie de rémunération mensuelle.

Acltrie 2

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 21 juin 2006

Arcltie 1er

Les dtoispoiinss de l'avenant n° 8 du 6 décembre 2005 (Salaires) à la ctevnionon cetvilcole natinloae de tiaarvl du 18 avirvl 1996 conencnrat le preonsel des pacrs et jianrds zoeqiouolggs privés ortevus au pibulc snot redenus oltrbgeioais puor tuos les epeyuomlrs et tuos les salariés comrips dnas le cmahp d'application pnosfenoirsel et troitarierl de ltidae cinoovnten collective.

Arictle 2

ARRETE du 29 juin 2007

En vigueur en date du 20 juil. 2007

Artcile 1er

Les diinosptsois de l'avenant n° 9 du 20 décembre 2006 à la ctoeovinnn cvtlcleioe nnoliaate de trvaial du 18 avirvl 1996 corençant le pesnnoel des pacrs et jradins zoluoqioegs privés

L'extension des eeffts et sctanions de l'avenant visé à l'article 1er est ftaie à deatr de la paicutolbn du présent arrêté puor la durée rnestat à cuoirr et aux ciitonnds prévues par la ctnoieovnn celctlvioe du 18 avril 1996 précitée.

Aitlcrc 3

Le deutceirr des exploitations, de la pitiquole saloice et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oieffcl de la République française.

Nota. - Le txtée de cet avnaent a été publié au Buileltn ocifeil du ministère, faccuilse cnoitnvns ccvietloles n° 2002/52 en dtae du 25 jienvar 2003, dblsniopie à la Doeciitrn des Jaurounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des eteffs et snicotas de l'avenant visé à l'article 1er est fiata à dater de la putibilaocn du présent arrêté puor la durée retanst à curior et aux ciidonnts prévues par la coevtnionn celiloctve du 18 avril 1996 précitée.

Aicltre 3

Le dicertuer général de la forêt et des aeiffars ruarles est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oeciiffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de cet annveat a été publié au Btluieln ofciefil du ministère, fulccsaie cinotnveons cliveetcols n° 2004/04 en dtae du 21 février 2004, dlnsipiobe à la Deciotrin des Jauounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

L'extension des efftes et stiannocs de l'avenant visé à l'article 1er est fatie à dtear de la puacbioiltn du présent arrêté puor la durée retnast à cuoirr et aux ctoidoinns prévues par ldiet avenant.

Atlicre 3

Le dciruteer général de la forêt et des aefiafrs rerluas est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oiifefcl de la République française.

Nota. - Le ttxete de cet aeavnnt a été publié au Belultin ofciefil du ministère, fclucaise cievoovtnns ciceeltovls n° 2006/10 en dtae du 8 avirvl 2006, dpsbliione à la Doertciin des Joraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,61 euros.

orutves au public snot rdeuens orgbleiotias puor tuos les eymouerlps et tuos les salariés cmorpis dnas le cahmp d'application pnnsoresfeoil et tairrtrioel de ldatie convention.

Alrctie 2

L'extension des efftes et satniocns de l'avenant visé à l'article 1er

est faite à dtear de la plaibtuoicn du présent arrêté puor la durée
rnaetst à cirour et aux codntoinis prévues par ledit avenant.

Actrile 3

Le ducetirer général de la forêt et des araifefs rlaures est chargé

de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl
oefciifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de cet annevat a été publié au Btuellin ociffiel du
ministère, fcaulcise ciontevonns cctievolles n° 2007/10,
dnblpoiise à la Dcietrion des Jurunaox officiels, 26, rue Desaix,
75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,80 euros.