CartoAgri, convention collective

Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public

IDCC 7017. Texte consolidé et accords nationaux en vigueur

Texte	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)
IDCC	7017
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	49 dont 0 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005636001

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : https://www.cartoagri.fr/

Sommaire

Texte de base consolidé

Accords et avenants nationaux en vigueur 15 textes

Salaires : dernier texte publié 21 septembre 2022

Avenants intégrés au texte consolidé 5 textes

Texte de base consolidé

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)

24 janvier 2012, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 Légifrance

Cet avenant annule et remplace les dispositions antérieures.

Préambule

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

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

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective relèvent, en fonction des règles applicables à la nature de leur activité, soit du code du travail, soit du code rural et de la pêche maritime.
Les parties conviennent en conséquence que les dispositions légales ou réglementaires, lorsqu'elles sont visées dans les différents articles, font référence à celles prévues par le code rural et de la pêche maritime ou par le code du travail.

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er Champ d'application

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

Chapitre II Avantages acquis

Article 2 Avantages acquis

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

Chapitre III Durée., Adhésion., Révision., Dénonciation

Article 3 Durée

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

Article 4 Adhésion

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

Article 5 Révision

Sans préjudice de l'application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les demandes de révision peuvent être introduites à tout moment par l'une ou l'autre des organisations représentatives d'employeurs ou de salariés signataires.
Elles doivent être signifiées par lettre recommandée à la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, service convention et accords collectifs (DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10) ou par dépôt électronique (dd-75.accord-entreprise@travail.gouv.fr) et aux organisations représentatives au plan national en vue de la réunion, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 3 mois suivant la première demande au service précité, de la commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2221-2 du code du travail.
Elles comportent un projet de rédaction sur le ou les articles auxquels elles s'appliquent.

Article 6 Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties ainsi qu'à la DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.
Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de 3 mois, donne lieu à dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.
La commission mixte se réunit dans les meilleurs délais pour engager une nouvelle négociation.
La présente convention collective continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus.
Seul l'accord de prévoyance figurant en annexe II peut faire l'objet d'une dénonciation partielle dans les conditions qu'il détermine en son chapitre V.

Chapitre IV Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article 7 Compétence de la commission paritaire nationale

Il est créé une commission paritaire nationale compétente pour interpréter la présente convention et pour concilier les parties en cas de litige individuel ou collectif portant sur son application ou son interprétation.
En cas de litige, la saisine de la commission n'est pas exclusive du droit de porter ce litige devant la juridiction prud'homale.

Article 8 Composition de la commission paritaire nationale

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

Article 9 Fonctionnement de la commission paritaire nationale

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des employeurs et par un représentant du collège des salariés, par période de 2 années civiles, les deux premières années de présidence étant assurées par un représentant du premier collège cité ci-dessus. Le président est nommé par le collège auquel il appartient.
Le secrétariat de la commission est assuré par l'association française des parcs zoologiques privés.
Le service de la DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 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 communique aux parties les conclusions de la commission dans un délai maximum de 8 jours. Ces conclusions feront l'objet d'un procès-verbal qui sera annexé à la présente convention.
Les différents points qui ne sont pas prévus par la présente convention sont réglés par le règlement intérieur établi lors de la première réunion de la commission.

Article 10 Résolution des conflits collectifs de travail

Lorsqu'un conflit collectif ne trouve pas de solution dans un délai de 48 heures, le litige est soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire nationale qui se réunit aux fins de conciliation dans un délai maximum de 8 jours ouvrables, à compter du jour où elle est saisie, par lettre recommandée avec 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 vivantes et notamment d'espèces de faune sauvage en voie de disparition, les parties représentatives, signataires ou adhérentes, présentes dans le conflit, s'engagent dans l'hypothèse d'un conflit collectif à rechercher les voies et les moyens permettant d'assurer l'entretien de base des animaux dans le cadre d'un service minimum rémunéré normalement, dès lors que les personnels non grévistes ne suffisent pas pour organiser l'alimentation et maintenir les conditions d'hygiène minimales.
Ce service minimum se fait sur la base du volontariat et avec accord de la direction. Il doit être assuré dans les règles et les spécificités liées à chaque poste pour que soient respectées les règles de sécurité. A défaut de volontaires ou si ceux-ci ne sont pas suffisamment nombreux, les parties représentatives mentionnées à l'alinéa précédent s'engagent, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1242-6 et L. 1251-10 du code du travail, à rechercher les voies et les moyens permettant d'assurer ce service afin qu'un nombre suffisant de personnes qualifiées soit trouvé pour ne pas mettre en péril les animaux.

Chapitre V Droit syndical

Article 11 Libertés syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu notamment des dispositions du livre IV du code du travail (art. L. 2141-1) sont reconnus.
Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.
Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.
Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Article 12 Sections syndicales

Dans toutes les entreprises, chaque syndicat représentatif au niveau national peut constituer une section syndicale qui assure la défense des intérêts professionnels et moraux de ses membres.
Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent article.

Article 13 Délégués syndicaux

Dans les entreprises où sont employés au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale peut désigner, dans les conditions prévues par le code du travail, un ou plusieurs délégués, pour le représenter auprès du chef d'entreprise.
Les délégués disposent du temps nécessaire à l'exercice de 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 syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat de délégué syndical ouvre droit à un crédit de 5 heures par mois.

Article 14 Exercice du droit syndical : autorisations d'absence

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

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

Chapitre VI Représentants du personnel

Article 15 Délégués du personnel

Dans les entreprises où sont employés habituellement plus de 10 salariés, les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.
Ils disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit de 15 heures par mois s'ils sont titulaires pour les entreprises de plus de 50 salariés et d'un crédit de 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés (art. L. 2315-1 du code du travail). Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail. Ce crédit d'heures ne peut être dépassé sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 16 Comité d'entreprise

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

Article 17 CHSCT

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

Chapitre VII Apprentissage

Article 18 Finalités et obligations

L'apprentissage est régi par les dispositions légales en vigueur.
Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat

d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré. Ils doivent leur accorder les libertés nécessaires pour suivre les cours de formation professionnelle ainsi que pour participer aux épreuves d'examen.
Il est rappelé que les employeurs ne peuvent souscrire des contrats d'apprentissage que s'ils ont effectué les déclarations nécessaires conformément à l'article L. 6223-1 du code du travail.
D'autre part, tout apprenti doit être obligatoirement inscrit dans un centre de formation d'apprentis.

Article 19 Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :
1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans, le salaire minimum est fixé à :

- 25 % du Smic pour la 1re année d'exécution du contrat ;
- 37 % du Smic pour la 2e année ;
- 53 % du Smic pour la 3e année.

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

- 41 % du Smic pour la 1re année d'exécution du contrat ;
- 49 % du Smic pour la 2e année ;
- 65 % du Smic pour la 3e 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 1re année d'exécution du contrat ;
- 61 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 2e année ;
- 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 3e année.

Article 20 Droits des apprentis

Sauf dispositions particulières prévues par le code du travail, les apprentis bénéficient des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.
En outre, ils ont droit à un congé de formation de 5 jours ouvrables à prendre au cours du mois précédant les épreuves du diplôme qu'ils doivent passer.

Article 21 Tutorat

Dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ou par l'apprentissage, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur ou un maître d'apprentissage.
Le tuteur ou le maître d'apprentissage est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification qui doit être au moins égal à celui de l'objectif à atteindre par le jeune ou posséder un diplôme de même niveau ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.
Le nom du tuteur ou du maître d'apprentissage, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans la convention. Le tuteur ou maître d'apprentissage suit les activités de deux jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.
Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.
Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles, ou l'initient à différentes activités professionnelles.
Pour permettre l'exercice de ces missions, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou le maître d'apprentissage, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.
Pour favoriser l'exercice de ces missions, il bénéficie si nécessaire d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil, ou d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Chapitre VIII Contrat de travail

Article 22 Embauche

L'embauche doit s'accompagner notamment d'une déclaration préalable auprès de l'organisme de sécurité sociale concerné ainsi que de la visite médicale dans les conditions prévues par la législation en vigueur.
Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en deux exemplaires dont un est remis au salarié, concomitamment à la prise de poste.

Article 23 Egalité professionnelle

En application des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.
Toutes mesures sont prises pour assurer l'égalité de traitement envers les salariés, notamment en matière d'emploi.

Article 24 Forme et contenu du contrat de travail

Le contrat de travail spécifie :
1. La nature du contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée).
2. L'intitulé de l'emploi.
3. La fonction.
4. La date d'entrée en fonction.
5. Le coefficient hiérarchique.
6. Le montant du salaire de base.
7. Les éléments de la rémunération.
8. La durée de la période d'essai et son renouvellement s'il y a lieu.
9. La durée du travail.
10. Le lieu de travail.
11. L'existence de la présente convention collective et, le cas échéant, d'accords collectifs d'entreprise.
12. La couverture sociale de l'entreprise.
Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée ou pour un temps partiel, les contrats de travail comportent au moins les mentions obligatoires prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur et notamment la durée minimale du contrat lorsque le terme est imprécis.
En raison de la nature de l'activité des parcs zoologiques, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ainsi, les établissements peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 1242-1 du code du travail, avoir recours à des contrats à durée déterminée pour faire face à des afflux temporaires touristiques ou à l'augmentation d'activité concernant les élevages, auxquels le personnel permanent ou saisonnier ne permet pas de répondre.
Il est rappelé que les cadres et assimilés des entreprises de parcs et jardins zoologiques privés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952 sont affiliés à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles, dont le siège est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Article 25 Période d'essai

1. 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 agent 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

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés est tenue d'employer dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.
En application de l'article L. 5212-4 du code du travail, toute entreprise occupant au moins 20 salariés au moment de sa création ou en raison de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder 3 ans.
L'employeur fournit à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants. Il justifie également qu'il s'est éventuellement acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11 du code du travail. A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.
Les entreprises occupant moins de 20 salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle, dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.
Les travailleurs handicapés sont employés et rémunérés conformément aux articles L. 5213-6, L. 1133-3 et L. 1133-4 du code du travail.
Les employeurs prennent toutes dispositions afin que les travailleurs handicapés puissent bénéficier, le cas échéant, du complément de rémunération versé par l'Etat.

Chapitre IX Maladie ou accident et contrat de travail

Article 27 Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés comptant 1 an d'ancienneté au service de l'entreprise bénéficient, sous réserve :
- d'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur dans les 48 heures ;

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

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

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

A partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :
- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté ;
- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté ;
- 60 jours si le salarié a au moins 16 ans d'ancienneté ;
- 70 jours si le salarié a au moins 21 ans d'ancienneté ;
- 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d'ancienneté ;
- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. En cas d'inaptitude du salarié au poste de travail à son retour, l'employeur doit, conformément aux dispositions des articles L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail, lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités ou un poste aménagé à ses capacités en prenant en considération les remarques formulées par 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

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

Chapitre X Suspension ou rupture du contrat de travail

Article 30 Maternité ou adoption

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

Article 31 Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

Sauf accord entre les parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure suivant les articles L. 1243-1 à L. 1243-5 du code du travail.
Par dérogation à l'article L. 1243-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.
Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu :

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

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.
La rupture abusive peut entraîner des dommages et intérêts au profit de la partie lésée.
Une indemnité de fin de contrat d'un montant égal à 10 % du salaire brut total perçu pendant la durée du contrat est due, sauf pour les cas suivants :

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

Article 32 Rupture du contrat de travail à durée indéterminée., Préavis

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

1. Démission

Après la période d'essai, un salarié peut rompre son contrat de travail par démission. La démission doit être clairement

exprimée par lettre recommandée avec avis de réception en précisant la date du départ du salarié ou par lettre remise en main propre contre signature de l'employeur.
Un délai de préavis doit être respecté.
Il est de :
- 10 jours pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés qui ont de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés qui ont plus de 2 ans d'ancienneté.
Le point de départ du préavis se situe à la date d'envoi de la lettre recommandée ou à la date de remise en main propre.
Le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, d'une action de bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience ou de formation à condition que ceux-ci soient engagés avant la fin du préavis. Le salarié doit formuler sa demande par écrit.

2. Licenciement

Il doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse et ne peut intervenir qu'à l'issue d'une procédure qui comprend :
a) La convocation à un entretien préalable
L'employeur doit convoquer le salarié, par lettre recommandée avec 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 lourde ou grave, de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF) et notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.
b) L'application d'un préavis
Le préavis est ainsi fixé :

- 10 jours pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés qui ont plus de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés qui ont au moins 2 ans d'ancienneté.
c) L'obtention d'un congé pour recherche d'emploi
Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi, à 2 demi-journées de congé rémunérées, l'une à son choix, l'autre au choix de l'employeur, à compter de la présentation de la lettre recommandée.
Ces 2 demi-journées sont susceptibles d'être groupées après accord entre les parties.

3. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle constitue un contrat où l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.
La demande d'entretien pour une rupture conventionnelle est faite par écrit contre décharge de l'autre partie.
a) Les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours duquel

le salarié peut se faire assister :

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

Au minimum 1 jour franc avant, le salarié doit informer l'employeur, par écrit contre récépissé, de son intention d'être assisté au cours de ces entretiens.
L'assistance de l'employeur est possible, quand le salarié en fait lui-même l'usage, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cela peut être une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche.
b) Signature d'une convention entre l'employeur et le salarié
A l'issue du ou des entretiens, l'accord se matérialise par la signature d'une convention. Celle-ci devra contenir au minimum le montant de l'indemnité de rupture ainsi que la date de la rupture. Elle est datée et signée. Une copie sera remise au salarié.
L'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.
La date de la rupture du contrat de travail ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.
c) Délai de rétractation
Les parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation. Ce délai court à compter de la signature de la convention. Si le terme du délai de rétractation se situe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Ce droit s'exercera sous la forme d'une lettre recommandée avec 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 DIRECCTE (unité territoriale du département du siège social de l'entreprise). L'administration a un délai de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande d'homologation, pour instruire l'homologation. En cas de silence de l'administration l'homologation est tacite. Seul le refus est explicite.
Les voies de recours judiciaires se font devant le conseil des prud'hommes.

Article 33 Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement égale à 1/5 (20 %) du salaire mensuel brut par année de service dans l'entreprise. A compter de la 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 seront alors proratisées.
En cas de licenciement pour inaptitude liée à un accident de travail ou maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement sera multipliée par deux.

Article 34 Attestation de cessation d'activité

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

Article 35 Service national, réserve opérationnelle et sécurité civile

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

Article 36 Indemnité de départ en retraite

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

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

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

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

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

L'employeur peut mettre d'office un salarié à la retraite s'il est âgé d'au moins 70 ans.
Cette décision devra être notifiée au salarié par écrit.
L'employeur doit respecter le préavis prévu de 6 mois.
L'employeur peut proposer la mise à la retraite à un salarié âgé de 65 ans ou selon l'âge légal en vigueur en l'interrogeant par écrit, 6 mois avant la date d'effet de sa mise à la retraite, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour manifester son intention de quitter volontairement son activité.
En cas de refus signifié par le salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire.
L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.
Il est rappelé que si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein, il s'agit d'un licenciement pour lequel doit exister une cause réelle et sérieuse et être appliquées les dispositions de l'article 32 de la présente convention.

Article 37 Avantages en nature

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

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

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, quels que soient les motifs de la rupture et la durée du contrat.
Le certificat de travail ne doit contenir que les mentions obligatoires suivantes :

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

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

Article 39 Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur.
Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense.
Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée.
La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise.
La sanction disciplinaire peut être notamment :

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

A l'exception de la lettre d'observation et du blâme, la sanction est de nature à affecter, immédiatement ou non, la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.
L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute.
Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.
La mise à pied conservatoire n'a pas de caractère disciplinaire et intervient sans courrier préalable. Un écrit sera adressé au salarié dans les 30 jours maximum suivant la mise à pied conservatoire.
Sont interdites :

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

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant : l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.
La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le salarié peut faire appel à un conseiller qui figure sur une liste établie par le préfet affichée en mairie du siège social de l'entreprise sur proposition des organisations syndicales.
Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.
La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.
Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.
Dans tous les cas, la sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.
Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.
Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction, passé un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales). De même, aucune sanction datant de plus de 3 ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.
Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire et fixe la nature et l'échelle des sanctions.

Chapitre XI Polyactivité, définition et classification des emplois

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

Les parties constatent que l'activité et la structure des parcs zoologiques privés ouverts au public impliquent le plus souvent la mise en œuvre d'une polyactivité permanente.
Cette polyactivité est liée à la variation des rythmes d'activités propres aux parcs zoologiques privés ouverts au public.
Elle a un double aspect :

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

Dans ce contexte bien particulier, la polyactivité, lorsqu'elle est possible, aura pour finalité de prolonger les contrats dits « saisonniers » en proposant au salarié saisonnier d'effectuer, dans d'autres secteurs d'activité de l'entreprise, des tâches différentes de celles constituant l'objet principal de son contrat saisonnier, dans la mesure où ces tâches relèvent d'un même niveau de qualification.
A titre d'exemple, des salariés affectés au secteur zoologique peuvent être conduits à exercer des activités dans d'autres secteurs, tels qu'entretien, jardin, contrôle... correspondant à des emplois de même qualification.
Dans cette hypothèse (le classement du salarié prenant en compte cette polyactivité par nature), il n'y a pas lieu de modifier le principe de rémunération par niveau.
Les parties signataires conviennent cependant que les salariés en CDI concernés par les emplois mettant en œuvre une polyactivité significative et permanente, appelée aussi polyvalence, doivent être engagés en fonction d'une activité dominante.
Dans l'hypothèse où les différents emplois effectués dans le cadre de la polyactivité comme ci-dessus définie, lui permettent d'obtenir un CDI et ne correspondent pas à un même niveau de qualification, il est admis que ces emplois puissent être rémunérés distinctement selon la qualification de chaque emploi occupé en fonction du temps travaillé dans chacune de ces activités.
Lorsque la polyactivité relève de 2 niveaux de qualification différents exercés de manière significative et permanente, le salarié est rémunéré au niveau correspondant à la qualification la plus élevée.

Article 41 Méthodologie pour la mise en place de la classification

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

Article 42 Définition et classification des emplois

I., Personnel hors encadrement
A., Définition et coefficient des emplois

a) Personnel zoologique
Coefficient 100, aide-soigneur animalier, 1er échelon :

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

Coefficient 120, soigneur animalier, 2e échelon :

- ayant au moins 12 mois d'exercice de la profession dans l'entreprise ;
- ayant acquis dans le secteur auquel il est affecté à titre principal une connaissance des tâches élémentaires relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;

- capable d'assurer seul ces travaux sous surveillance intermittente ;
- capable de fournir les éléments nécessaires pour la rédaction d'un rapport de fin de journée.
Coefficient 140, soigneur animalier confirmé, 3e échelon :

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

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

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

b) Personnel technique, entretien, jardin et gardiennage

Coefficient 100 : ouvrier 1er échelon

Sans connaissance spéciale liée au poste.

Chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches simples après démonstration ; ces tâches ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 110 : ouvrier 1er échelon expérimenté

Apte à exécuter sans démonstration des tâches simples professionnelles sous surveillance intermittente du responsable hiérarchique.

Coefficient 120, ouvrier 2e échelon :

- ayant une connaissance des tâches techniques et d'entretien élémentaires ;
- capable de les assurer seul sous surveillance intermittente.
Coefficient 140, ouvrier confirmé, 3e échelon :

- ayant une connaissance générale des différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise ;
- capable de les assurer seul sans surveillance, mais sous contrôle a posteriori ;
- capable, à la demande de l'entreprise, de participer à l'organisation de son travail.
Coefficient 160, ouvrier qualifié, 4e échelon :

- ayant une excellente connaissance des différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise et apte à les assurer avec efficacité ;
- capable, à la demande de l'entreprise, de participer à l'organisation de son travail ;
- apte à entretenir le matériel technique mis à sa disposition, au-delà de l'entretien de base.
Coefficient 175, ouvrier hautement qualifié, 5e échelon :

- rompu aux différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise ;

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

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

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

Sans qualification spéciale.

Chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches simples après démonstration ; ces tâches ne nécessitant pas de surveillance particulière.

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

Apte à exécuter sans démonstration des tâches simples professionnelles sous surveillance intermittente du responsable hiérarchique.

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

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

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

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

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

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

Coefficient 175, employé administratif ou des services annexes, hautement qualifié, 5e échelon :

- rompu aux différentes tâches de la fonction ;
- dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou de plusieurs autres employés ;
- apte, dans le cadre de son activité, à rédiger, sous le contrôle d'un supérieur, divers courriers ou rapports adaptés aux interlocuteurs.

B., Progression dans les échelons

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur pourra être débattu lors de l'entretien annuel obligatoire. Cela suppose que les aptitudes requises pour la tenue de l'emploi considéré soient réunies. Il est conditionné par la tenue d'un entretien professionnel préalable destiné à vérifier ce point.
Les entretiens professionnels peuvent être tenus à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur et sont finalisés par un écrit signé des deux parties.
L'employeur peut poser comme condition à son acceptation du passage à un échelon supérieur, en fonction des postes disponibles, le suivi par le salarié d'une formation adaptée à l'emploi en cause.
Les salariés occupés à temps plein ou à temps partiel, réunissant les aptitudes requises, se voient proposer prioritairement les emplois vacants d'un échelon supérieur existant avant toute embauche extérieure.

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

a) Coefficient 225, agent de maîtrise
Salarié exerçant une activité dans la ou les filières considérées (zoologique, technique, entretien et jardins, services annexes : hôtel, restauration, bar, boutique, service administratif...) appelé à contrôler le travail des salariés des échelons 1 à 5 placés sous son autorité.
Ce travail s'effectue selon les directives qui lui sont fournies par sa hiérarchie.
b) Cadres
Coefficient 250, groupe IV : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I, du groupe II ou du groupe III, et de prendre part à l'exécution des travaux.
Sont assimilées au minimum aux cadres du groupe les personnes qui, par leur formation ou leurs fonctions dans l'entreprise, sont chargées d'effectuer des travaux précis sur le plan technique, scientifique ou commercial, sans

fonction de commandement hiérarchique.
Coefficient 300, groupe III : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service avec expérience, initiative et compétence selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I ou du groupe II, et de prendre part à l'exécution des travaux.
Coefficient 350, groupe II : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service avec expérience, initiative et compétence selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I, et de prendre part à l'exécution des travaux.
Coefficient 400, groupe I : cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies et laissant une large place à l'initiative personnelle.
Selon la taille de l'entreprise, un cadre, quel que soit le groupe auquel il appartient, peut participer au recrutement du personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir la gestion comptable du ou des services intérieurs placés sous sa responsabilité.
En tout état de cause, l'embauche définitive du personnel relève de la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre du groupe I.
Les cadres des différents groupes doivent avoir des connaissances théoriques et pratiques approfondies dans le domaine zoologique, scientifique, technique, social ou commercial des fonctions qu'ils occupent. Il peut être exigé l'obtention du certificat de capacité prévu par les articles R. 214-25 à R. 214-28 du code rural et de la pêche maritime pour le ou les cadres ayant la responsabilité du suivi zoologique des troupeaux, et ce, quel que soit le groupe auquel il appartient ou ils appartiennent.

Chapitre XII Salaires et accessoires de salaires, paiement des salaires

Article 43 Salaires et accessoires de salaires

Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe I de la présente convention.
En aucun cas, le salaire payé ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum de croissance ou à celui prévu par la présente convention pour chaque coefficient d'emploi.
En cas de promotion d'un salarié, le niveau de coefficient ne peut être inférieur à celui acquis précédemment, notamment en raison de l'ancienneté.
En fonction des particularités liées au rythme de l'activité saisonnière ou de la spécificité de certains élevages, des primes peuvent être négociées dans les entreprises concernées et faire l'objet d'accords propres à chacune d'entre elles.
En raison de la nature de leur activité, du niveau de leur responsabilité et de la marge de liberté dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, les cadres peuvent être rémunérés par un salaire forfaitaire couvrant les dépassements éventuels de la durée du travail. Le contrat individuel de travail doit faire référence aux éléments de cette rémunération forfaitaire.

Article 44 Bonification

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

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

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

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

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

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'accession au coefficient 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 45 Périodicité de la paie

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

Article 46 Bulletin de paie

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

Chapitre XIII Durée du travail

Article 47 Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail est fixée conformément à la législation en vigueur.
Sauf accord d'entreprise ou usages plus favorables, et sans préjudice de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article 58, la durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au repas.
La durée de 35 heures peut être répartie d'une manière égale ou inégale sur une période allant de 4 à 6 jours par semaine.
Compte tenu de l'activité spécifique des parcs et jardins zoologiques, le salarié qui a seul la garde du cheptel ne doit pas quitter son poste avant d'avoir été remplacé ou d'avoir obtenu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant.
Un salarié ne peut être employé plus de 6 jours par semaine civile avec un maximum de 9 jours consécutifs sur 2 semaines, 7 fois au maximum dans l'année.
Il est rappelé que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur posent les limites suivantes à la durée du travail :

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

La durée du repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail la journée suivante doit, sauf circonstances exceptionnelles, être de 11 heures. Toutefois, elle est de 12 heures pour les salariés mineurs.
En cas de baisse d'activité ayant une incidence sur la durée du travail, sans préjudice d'accord sur la répartition de la durée du travail ou de réduction collective de la durée du travail et de toutes formes de travail à temps partiel ou d'heures pouvant donner lieu à récupération, il est rappelé que, dans les conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a lieu de mettre en œuvre les dispositions relatives au chômage partiel.

Article 48 Aménagement du temps de travail

1. Généralités

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

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

La répartition de la durée du temps de travail pourra s'effectuer sur une période supérieure à la semaine et au plus

égale à l'année, conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail.
a) Personnel concerné par la répartition de la durée du temps de travail
La répartition de la durée du temps de travail peut s'appliquer à tout le personnel quelle que soit la forme du contrat de travail.
b) Période de répartition
La période de répartition peut s'appliquer sur tout ou partie de l'année au niveau de l'entreprise ou d'un ou plusieurs services. L'employeur indique par voie d'affichage la répartition de la durée du travail au niveau de l'entreprise ou du service. Dans le cas d'une répartition du temps de travail sur l'année, l'information par voie d'affichage est faite 1 mois à l'avance. Dans les autres cas, l'information est donnée par voie d'affichage 10 jours minimum à l'avance.
c) Amplitude du temps de travail
Les semaines de travail sont réparties entre semaines hautes et semaines basses. Les limites hautes sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans les limites maximales de 48 heures sur une semaine et de 44 heures sur 12 semaines consécutives à condition de respecter la durée annuelle de travail effectif de 1 645 heures.
L'employeur peut alors proposer au salarié de payer ou récupérer les jours fériés. Selon leur emploi, certains salariés sont soumis à un horaire collectif annuel de 1 607 heures. L'horaire hebdomadaire peut être ramené à 0.
La durée annuelle de travail effectif est :

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

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures, dans la limite supérieure de la répartition de la durée du travail qui a été retenue, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne sont pas imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne leur sont pas applicables.
d) Planning et délai de prévenance
Un planning indicatif de la répartition du temps de travail est établi en indiquant les périodes hautes et les périodes basses. La programmation prévisionnelle indicative du temps de travail débutera en début de période haute. La durée du travail ou les horaires pourront être modifiés en respectant le délai de prévenance de 7 jours. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit à 1 jour.
e) Rémunération
La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel effectué au cours de chaque mois. Le mode de calcul de leur rémunération mensuelle brute se fera selon la méthode de la rémunération lissée. A la fin de la période de référence, les heures non compensées doivent être payées au titre des heures supplémentaires.
f) Absences
En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67 de la rémunération mensuelle lissée de base. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.
g) Départ du salarié
En cas de rupture du contrat de travail, il sera procédé à l'arrêt des comptes au moment du solde de tout compte.

3. Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires susceptible d'être pratiqué s'établit à 220 heures, conformément à l'article D. 3121-3 du code du travail.
Les heures supplémentaires de travail effectif décomptées à la semaine, effectuées à la demande de l'employeur, sont payées avec les majorations légales :

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

4. Repos compensateur de remplacement

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-24 du code du travail, les heures supplémentaires sont

intégralement remplacées par un repos compensateur de remplacement correspondant à un report en heures payées et non effectuées, tenant compte des majorations. Ces heures, conformément à l'article L. 3121-25 du code du travail, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.
A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le repos compensateur de remplacement peut être pris dans les conditions suivantes :

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

Dans ces cas, les majorations sont de 25 % par heure reportée pour les 8 premières heures d'une semaine et de 50 % pour les heures suivantes de la même semaine.
Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accords sur la répartition de la durée du travail dans les entreprises.
Les salariés concernés sont informés mensuellement par document annexé au bulletin de paie de l'état de leurs droits en matière de repos compensateur de remplacement.
Les entreprises se dotent d'un élément de contrôle du temps de travail effectué par les salariés, par tout support approprié.

5. Contrepartie obligatoire en repos

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

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

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

Article 49 Récupération des heures perdues

Les éventuelles heures perdues, dans les cas prévus à l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime et à l'article L. 3122-27 du code du travail, notamment par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries et/ou de cas de force majeure, peuvent faire l'objet d'une récupération.
Les heures perdues par suite d'interruption de travail collective non prévisible font alors l'objet d'une récupération dans les conditions suivantes :
1. Les heures sont récupérées dans les 12 mois suivant l'interruption collective de travail. En cas de départ du salarié de l'entreprise en cours d'année, les heures perdues ne sont payées que dans la mesure où elles ont été travaillées.
2. La récupération ne peut avoir pour effet de prolonger de plus de 3 heures par jour ou par journée complète et de porter à plus de 48 heures par semaine la durée effective de travail.
Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, quand ils existent, sont consultés préalablement sur le calendrier de la récupération.
L'administration du travail est informée des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.
Les conflits collectifs ne constituent pas un cas de force majeure susceptible de donner lieu à récupération des heures perdues.
Les absences autorisées peuvent faire, avec l'accord de l'employeur, l'objet d'une récupération des heures ainsi perdues.

Article 50 Travail à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.
Les salariés à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire bénéficient des mêmes règles conventionnelles que les salariés à temps plein.
Leur ancienneté est décomptée à partir de leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.
Le contrat de travail des salariés doit spécifier la durée globale annuelle du travail et préciser si la répartition est hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.
Si le nombre d'heures complémentaires effectuées est compris entre 10 % et 30 % du temps de travail prévu, 2 années consécutives, la durée globale annuelle est, si les salariés en font la demande, revalorisée de la moitié des heures complémentaires effectuées en moyenne durant les 2 années précédentes.
Le refus d'effectuer un travail à temps partiel et/ou des heures complémentaires autres que celles prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.
La durée du délai de prévenance dont bénéficient les salariés en cas de modification par l'employeur de la répartition de leurs horaires de travail est au minimum de :

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

En cas de travail à temps partiel annuel, le lissage de la rémunération sur l'année est facultatif. Lorsqu'il s'applique, il est spécifié dans le contrat de travail.
Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans tout poste de qualification identique.
Pour déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités suivantes sont retenues :

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

Article 50 bis Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel

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

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

1. Durée minimale d'activité légale

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

2. Dérogation à la durée minimale légale

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

-art. L. 3123-14-2 (premier alinéa) : " Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'ar-ticle L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit 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 seulement dans les cas suivants) : 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois *;*

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

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

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

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

4. Avenants " compléments d'heures "

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

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

Le nombre maximum d'avenants " compléments d'heures " par an et par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément 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 contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

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

5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail selon les modalités précisées dans la convention collective.

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

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

(1) Article 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

Le travail de nuit des parcs zoologiques privés ouverts au public ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel. Hormis ces cas exceptionnels liés aux activités d'élevage, certains établissements pourront avoir des travailleurs de nuit, notamment dans leurs services annexes (garde, surveillance et hébergement), auquel cas les règles suivantes concernant le travail de nuit seront appliquées :

1. Travailleur de nuit

1.1. Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :
a) Soit accomplit, 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) Soit accomplit pendant une période de 12 mois consécutifs 270 heures de travail.
Outre les conditions générales des travailleurs de nuit contenues dans les articles L. 3122-40 à L. 3122-46 du code du travail, le travail habituel de nuit fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos en application de l'article L. 3122-39 du code du travail. Les compensations en repos seront calculées au trimestre civil de la façon suivante : 5 % de repos par heure de travail effectuée entre 22 heures et 5 heures du matin.
Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur sera en tout état de cause forfaitisé à 4 jours par an. Ces jours seront pris hors période de haute saison.
1.2. Organisation du temps de travail et durée du travail
La durée maximale quotidienne journalière de travail de nuit est de 8 heures de travail effectif en application de l'article L. 3122-34 du code du travail. Cette durée maximale pourra être portée à 12 heures pour les activités suivantes :
a) Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
b) Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (art. R. 3122-9 du code du travail), notamment dans les services annexes liés à l'hébergement dont l'hôtellerie.

2. Travail de nuit exceptionnel

En dehors d'un horaire de travail de nuit habituel tel que défini précédemment, il peut être effectué exceptionnellement, pour des raisons de service, un travail de nuit, entre 22 heures et 5 heures du matin, par des salariés âgés d'au moins 18 ans. Dans ce cas, le travail effectué de nuit ne fait pas l'objet d'une contrepartie en repos mais est rémunéré au taux horaire de base correspondant à chaque qualification professionnelle majoré de 25 %. Cette majoration se cumule le cas échéant avec celle prévue pour les heures supplémentaires.
Les jeunes ouvriers et apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Article 52 Repos hebdomadaire

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

Chapitre XIV Congés

Article 53 1er Mai

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 correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Article 54 Jours fériés chômés

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 totalisant 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 donnent lieu à récupération, selon le choix de l'employeur. Les salariés permanents pourront faire une demande écrite à l'employeur précisant leur choix unique avant le 31 décembre pour toute l'année suivante.

Les jours de récupération sont fixés entre les parties concernées.

Article 55 Journée de solidarité

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

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

Article 56 Durée des congés payés

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

Article 57 Ordre et périodicité des départs en congés

Après avis des représentants du personnel, l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en fonction des nécessités du service, en tenant compte, autant que possible, des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.
Le congé principal, d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou à la demande du salarié avec l'agrément de l'employeur. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er Mai au 31 octobre de chaque année, sauf accord ou pratique d'entreprise. Dans ce dernier cas, la fraction peut être comprise dans la période allant du 1er avril au 30 novembre.
Les jours restant dus peuvent être pris en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.
Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.
Dans les établissements de plus de 11 salariés, les modifications de dates des congés demandés par l'employeur feront l'objet d'une information auprès des représentants du personnel.
La 5e semaine de congés payés ne peut ouvrir droit à supplément de congé.

Article 58 Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée conformément 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 compensatrice de congés payés et correspondant à 10 % de la rémunération brute totale de l'année de référence.

Article 59 Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont ainsi fixés :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;

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

Ces jours d'absence exceptionnelle sont pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 60 Congés spéciaux

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

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

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

Chapitre XV Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 61 Hygiène, sécurité et conditions de travail

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

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

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

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

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

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

Article 62 Travaux insalubres ou dangereux

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

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

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

Article 63 Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel aux organismes compétents de médecine du travail.
Tout salarié doit se soumettre à la visite d'embauche avec son carnet de vaccination et aux contrôles médicaux prévus par la réglementation.

Chapitre XVI Formation professionnelle continue

Article 64 Formation professionnelle continue : principes

La formation professionnelle continue a pour objet :

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

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

Article 65 Plan de formation

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps du travail. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.
Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.
Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.
L'employeur définit avant le départ du salarié en formation, en tout ou partie hors temps de travail, dans le cas prévu au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'employeur portent sur :

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

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

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.
La durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

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

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an s'applique depuis le 1er janvier 2004.
La condition d'ancienneté s'apprécie au 1er janvier de chaque année. Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté du droit individuel à la formation, tout salarié embauché entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année précédant le 1er janvier de l'année considérée est réputé avoir 1 an d'ancienneté.
Tout salarié embauché entre le 1er juillet et le 31 décembre est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1er janvier de la 2e année civile suivant celle de son embauche.
Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 20 heures et plafonné à 120 heures (144 heures pour les salariés concernés).

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

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.
En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 1 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.
Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

Article 68 Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation pouvant être cumulé par un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, et pour les salariés visés à l'alinéa 2, de l'article 65, dans la limite maximale de 144 heures pendant au maximum 6 ans.
Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

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

Conformément aux articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail, après 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé au prorata. L'employeur est tenu d'informer le salarié des droits acquis au titre de son droit individuel à la formation.
Compte tenu de l'activité saisonnière des entreprises de la branche des parcs zoologiques et pendant les périodes de forte activité, l'utilisation du droit individuel à la formation pourra être limitée eu égard aux besoins en termes d'effectifs.
En fin de contrat, l'employeur est tenu d'informer le salarié en portant sur son certificat de travail le nombre d'heures de droit individuel à la formation acquises et non utilisées.

Article 70 Utilisation du droit individuel à la formation

1. Cas général

a) Formulation de la demande
Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation par une demande écrite en précisant la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.
b) Accord de l'employeur
L'employeur doit répondre dans le mois qui suit la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.
Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.
Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations éligibles et prioritaires définies à l'article 63 « Formation professionnelle continue :

principes ».
L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.
Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail sous réserve que les heures de travail et les heures de formation n'excèdent pas sur une même semaine 48 heures.
Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à un pourcentage de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 6321-10 du code du travail.
Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.
c) Refus de l'employeur
Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.
Après le refus par l'employeur 2 années consécutives du droit individuel de formation (DIF), le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (OPACIF) pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.
Si l'organisme paritaire agréé collecteur du congé individuel à la formation (OPACIF) accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme paritaire collecteur agréé du droit individuel à la formation (OPCA).
Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

2. En cas de licenciement

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

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel de formation, dans la limite financière prévue aux articles L. 6323-17 et L. 6323-18 du code du travail.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit, selon les modalités prévues pour le cas général, avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.
Lorsque l'action de formation se réalise pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.
L'employeur ne peut refuser la demande. Il en informe l'organisme paritaire collecteur du droit individuel à la formation.
L'organisme paritaire collecteur confirme au salarié et, si le préavis n'est pas fini, à l'employeur, la prise en charge de l'action souhaitée par le salarié et rappelle au salarié les délais dont il dispose.
L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.
L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'organisme collecteur au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action de formation.
L'allocation est versée par l'organisme paritaire collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où l'action de formation a été suivie par le salarié sur présentation des documents demandés par l'organisme.

3. En cas de démission

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

4. En cas de départ à la retraite

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

5. Portabilité du DIF

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

Article 71 Contrats de professionnalisation

1. Objectif

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.
La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications correspondant aux différents métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

2. Principes

a) Public concerné
Cas général :

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

Pour le contrat de professionnalisation renforcé :

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

b) Durée du contrat
Le contrat de professionnalisation peut être :

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

c) Modalités de mise en œuvre du contrat
Dans tous les cas, le contrat de professionnalisation est un contrat écrit.
Il est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).
Avant la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.
Si les conditions définies dans le présent article sont remplies et dans la limite des fonds disponibles, l'organisme collecteur agréé informe l'employeur de la prise en charge du contrat de professionnalisation.
d) Modalités de mise en œuvre de la formation
Pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation

professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.
La formation est mise en œuvre par un organisme de formation.
Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.
Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieur à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.
e) Financement et prise en charge
L'employeur :

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

	Au moins titulaire d'un titre ou 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 classification que le poste pour lequel il forme le salarié.
Le tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat auprès de plus de 3 bénéficiaires (auprès de 2 bénéficiaires maximum si le tuteur est l'employeur) de contrat de professionnalisation.
Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le bénéficiaire, de veiller au respect de son emploi du temps, d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation, de participer à l'évaluation de suivi de la formation, d'organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Article 72 Périodes de professionnalisation

1. Principes

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues dans les classifications correspondant aux différents métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ou prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.
La formation va s'exercer sur le principe de l'alternance en associant séquences de formation et activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

2. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

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

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

- être bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.

3. Modalités de mise en œuvre

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.
Quelle que soit l'initiative, pour toute période de professionnalisation se déroulant pour tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.
Dans tous les cas, la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge :

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

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

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

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

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

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.
b) Période de professionnalisation à l'initiative de l'employeur
Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures.
La période de professionnalisation peut se dérouler pendant le temps de travail ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, après accord écrit du salarié.
La durée de la période de professionnalisation est limitée au maximum à 120 heures. Au-delà, une dérogation peut être accordée, sur demande, par la commission paritaire nationale de recours gracieux de l'OPCA. Les heures effectuées hors temps de travail sont limitées à 80 heures par année civile.
Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

4. Financement et prise en charge

Dans tous les cas, la demande de prise en charge de la période de professionnalisation, avec l'ensemble des éléments

exigés, est adressée à l'OPCA par l'employeur, dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail (sauf en cas de report possible).
L'OPCA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

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

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments reçus.
En cas d'acceptation de l'OPCA, le salarié suit sa formation et l'employeur :

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

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

1. Principe

La validation des acquis de l'expérience donne la possibilité à tout salarié de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification 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 valider ses acquis.
La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (l'équivalent d'environ 3 jours), consécutives ou non.

2. Modalités de mise en œuvre

Pour les salariés en CDI :

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

Pour les salariés issus d'un CDD :

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

3. Prise en charge par l'organisme collecteur agréé

Pour les salariés issus d'un CDD :
Le bénéficiaire de la VAE a droit à une rémunération versée par l'organisme collecteur agréé dont le montant est égal à un pourcentage du salaire perçu au cours des 4 derniers mois sous contrat de travail à durée déterminée.
Pour les salariés en CDI :
Le salarié dont l'action de validation des acquis de l'expérience est prise en charge par l'organisme collecteur agréé a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme collecteur paritaire agréé.

Article 74 Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié de bénéficier d'une analyse de ses compétences professionnelles et personnelles, en vue de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.
Le bilan de compétences a une durée maximale de 24 heures. Il peut se dérouler hors temps de travail.
Il concerne tout salarié justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté en qualité de salarié (consécutifs ou non), quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise (à la date d'autorisation d'absence).

1. Modalités de mise en œuvre

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Sur cette demande, il doit faire figurer les dates et la durée, le nom de l'organisme dispensateur.
L'employeur doit répondre par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la demande du salarié.
L'employeur peut refuser d'autoriser l'absence uniquement dans les cas suivants :

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

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

2. Prise en charge des frais

L'organisme collecteur agréé adresse une notification de financement.
A l'issue du bilan de compétences, le salarié doit remettre à l'employeur une attestation de présence délivrée par le centre de bilan.
Au vu de cette attestation, l'organisme collecteur agréé rembourse la rémunération correspondant au salaire.

Article 76

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accords et avenants nationaux en vigueur

Annexe I Convention collective nationale du 18 avril 1996

18 avril 1996, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1996 Légifrance

ANNEXE I

Salaires (voir document 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

23 juin 1999, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 24 juin 1999 Légifrance

Préambule - Champ d'application

Article 1 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

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

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

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

- en période de pénurie d'emploi, chacun doit participer à l'effort de création d'emplois supplémentaires et durables ;

- prospérité des entreprises et partage du travail entre salariés et demandeurs d'emplois sont deux voies à privilégier pour atteindre ce but, qui implique une répartition équitable des efforts demandés aux acteurs économiques ;

- réduire au moins de 10 % la durée du travail en moins de 2 ans constitue un projet ambitieux dont l'ampleur doit être appréciée par chacun ;

- aucune des parties ne peut contribuer seule à un projet d'une telle ampleur ;

- la contribution globale sera d'autant plus réduite qu'une meilleure organisation du travail aura permis de dégager les ressources supplémentaires nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises ;

- les entreprises les plus fragiles ne doivent subir globalement aucune contrainte ou charge supplémentaire du fait de la conclusion d'un accord de branche, lequel ne saurait en aucun cas imposer une obligation de négocier aux entreprises.

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

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

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

possible à leur élaboration et leurs représentants régulièrement consultés) :

1. La négociation avec les délégués syndicaux régulièrement désignés dans les entreprises comportant une représentation syndicale et conclusion d'un accord collectif.

2. Dans les autres entreprises, négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale et signature d'un accord collectif.

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

L'accord-cadre a pour objet d'encadrer l'accroissement des charges induit par le passage progressif aux 35 heures, tant que la nouvelle organisation du travail n'aura pas produit ses effets sur la productivité.

Réduction du temps de travail : objectif et calendrier

Article 2 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

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

Catégories professionnelles concernées

Article 3 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

Plusieurs catégories professionnelles existent au sein des entreprises de la profession.

La contribution de chacune est essentielle mais elle revêt des spécificités propres à plusieurs métiers :

- accueil et hôtellerie, restauration et bar, boutiques ;

- animaliers et personnel zoologique ;

- personnel technique, entretien et jardins ;

- commerciaux ;

- animateurs ;

- administratifs ;

- encadrement ;

- saisonnier ;

- temps partiel.

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

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

Modalités

Article 4 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

En l'absence d'annualisation telle que prévue à l'article 5 qui constitue une dérogation au présent article, le temps de travail étant uniformément réparti sur l'année, la réduction pourra prendre la forme :

- soit d'une réduction quotidienne ;

- soit d'une réduction hebdomadaire en cas de regroupement sur la même demi-journée de la réduction consentie ;

- ou bien elle pourra, dans les mêmes conditions, être intégralement convertie en journée de repos supplémentaires sur l'année, ou en congés supplémentaires pour partie. Ce sont les modalités d'applications définies au niveau de l'entreprise qui préciseront ces dispositions, par catégories professionnelles concernées.

Ainsi, le personnel d'encadrement de coefficient égal ou supérieur à 225 et dont les contraintes d'emploi ne permettent pas d'enfermer l'horaire effectif de travail dans un cadre rigide et qui doit consacrer forfaitairement le temps nécessaire à la bonne marche de l'exploitation ou à l'exécution des tâches qui lui sont confiées peut bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours travaillés. Le contrat de travail ou son avenant doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail.

Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les jours de travail sur l'année en tenant compte d'un nombre forfaitaire de jours de repos accordés au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail pouvant aller jusqu'à 23 jours.

A défaut d'accord du salarié, celui-ci bénéficiera des dispositions prévues pour les autres salariés.

Le présent accord entend :

- provoquer une réflexion globale et un constat sur le temps de travail réel et le mode d'organisation ;

- favoriser la conclusion d'accords en ouvrant le cadre juridique de l'annualisation du temps de travail et du compte épargne-temps ;

- inciter les partenaires dans l'entreprise en agissant sur ce qui est négociable au niveau de la branche dans la convention collective.

Annualisation du temps de travail

Article 5 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

Les entreprises qui le souhaitent pourront appliquer à tout ou partie de l'entreprise l'article L. 212-2-1 du code du travail qui prévoit une nouvelle organisation du temps de travail selon une modulation de type III, article 45 de la convention collective.

Dès à présent, il est prévu que l'annualisation s'inscrira dans une période de référence de 12 mois choisie par l'entreprise en accord avec le personnel ou, à défaut, couvrant la période de référence des congés payés. Elle s'appliquera à l'horaire annuel de travail effectif adopté dans l'entreprise.

La rémunération sera versée à raison de un douzième de la rémunération annuelle de référence.

Certaines catégories professionnelles pourront être amenées à établir un compte-rendu individuel d'activités.

La modulation est établie selon une programmation indicative communiquée un mois avant le début de la période et

mise à jour tous les mois.

Le programme annuel sera établi en tenant compte d'une réduction de 10 % de l'horaire effectif actuel, soit en principe 152 heures par mois en moyenne :

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

Le délai de prévenance en cas de changement d'horaires est fixé à 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

Les retenues sur salaire correspondant aux congés sans solde et autres absences non rémunérées de toute nature sont calculées sur la base de 1/152 du salaire mensuel lissé par rapport à l'horaire prévu.

L'horaire hebdomadaire de programmation reste inférieur à 48 heures sans qu'aucune période ne puisse dépasser 46 heures en moyenne pendant 12 semaines et il n'y a pas de durée minimale journalière.

Le nombre maximum d'heures travaillées par jour est de 10 heures et tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

En fin de période de référence :

- tout dépassement de la durée annuelle de 1 645 heures de travail effectif fera l'objet d'un repos compensateur à prendre dès la période suivante dont 50 % au maximum peuvent être convertis en épargne-temps. En cas d'accord avec l'employeur, ces heures pourront être rémunérées au taux majoré de 25 % et s'imputeront au contingent annuel ;

- tout déficit sera compensé dans les 3 mois qui suivent la fin de la période de référence, à concurrence maximum de 35 heures, sans nouvelle rémunération, dans la limite des seuils de 48 heures et de 46 heures hebdomadaires mentionnées ci-dessus.

Le contingent d'heures supplémentaires est porté à 130 heures en cas d'annualisation et à 180 heures en l'absence d'annualisation dans le but de permettre, notamment, à celles des entreprises dont l'activité est moins saisonnière que d'autres, de bénéficier d'une certaine souplesse d'adaptation sans pour autant pratiquer l'annualisation (art. 45 de la convention collective).

Le décompte éventuel du repos compensateur se fera par journée de 7 heures (art. 45 de la convention collective) au-delà de la 41e heure.

Les repos de remplacement prévus à l'article 45 de la convention collective seront décomptés sans majoration.

Mise en oeuvre

Article 6 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

La mise en oeuvre de la réduction instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux ou des salariés mandatés à cet effet, en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements où ils ont été désignés.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée, en application de l'alinéa ci-dessus, n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord national, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux ni de salariés mandatés mais où existe un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en oeuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette consultation a pour objet d'informer les représentants du personnel sur les raisons économiques et sociales motivant le recours à ce mode d'organisation du travail et de recueillir leur avis motivé sur le principe de sa mise en oeuvre et ses modalités d'application.

Préalablement à cette consultation, l'employeur communique aux représentants du personnel les renseignements concernant :

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;

- le personnel concerné par la modulation ;

- la période de modulation et la programmation indicative ;

- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail ;

- les modalités de la pose des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail ;

- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi notamment en matière d'embauche des jeunes.

La mise en oeuvre de la réduction, de l'annualisation, de l'épargne-temps et du maintien du minima conventionnel (base 39 heures) institués par les articles 4, 5, 7 et 10 du présent accord national, peut être réalisée dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel ou de salariés mandatés, selon les dispositions arrêtées par le chef d'entreprise après information préalable des salariés concernés notamment par la remise aux salariés du présent document. Ces dispositions devront être conformes au présent accord. Elles ouvriront droit aux réductions de cotisations patronales de sécurité sociale applicables aux salaires inférieurs au seuil fixé par la loi.

Création d'un compte épargne-temps (CET)

Article 7 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

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

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

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

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

L'utilisation du compte épargne s'appuie sur une demande individuelle basée sur le volontariat 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 compensatrice qu'en cas de départ pour une autre cause, hormis le cas de licenciement pour faute grave.

Salariés à temps partiel

Article 8 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

Les dispositions de l'article 5 relatif à l'annualisation du temps de travail s'appliquent au travail à temps partiel.

Aucun salarié employé à temps partiel ne pourra voir son activité interrompue 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.

Embauches compensatrices ou emplois préservés

Article 9 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

En cas d'accord dit " offensif " les 6 % d'embauches minimum devront, dans la mesure du possible, intervenir sous forme de contrats de travail à durée indéterminée.

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

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

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

En cas d'accord dit " défensif ", destiné à sauver n emplois par les N 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.

Incidences sur les salaires réels

Article 10 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

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 seront concernés par la réduction d'horaire, bénéficieront du maintien de leur salaire minimum conventionnel de base (équivalent à 39 heures).

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

La présente compensation salariale de réduction du temps de travail sera prise en considération lors des futures négociations du barème des salaires minimaux.

Toute compensation éventuelle supplémentaire pour les salaires réels sera précisée par l'accord d'entreprise.

Suivi de l'accord

Article 11 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

Les signataires 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 veilleront notamment à la constitution de commissions paritaires de suivi au sein de celles des entreprises ayant mis en oeuvre un accord d'entreprise en application de l'article 6 précédent.

Actualisation de dispositions de la convention collective

Article 12 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

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

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

Durée de l'accord, caducité et dénonciation

Article 13 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

La dénonciation éventuelle serait 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 agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, avec demande d'extension.

Accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

10 janvier 2012, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2012 Légifrance

Préambule

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

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

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

Champ d'application

Article 1er

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 ouverts au public du 18 avril 1996.

Gestion du régime de prévoyance

Article 2

Afin d'assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord ainsi que d'organiser la mutualisation entre les salariés et les employeurs de l'ensemble de la branche, les organisations 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 organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux signataires.
Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Salariés bénéficiaires

Article 3

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

- sans condition d'ancienneté pour la garantie décès ;
- pour les garanties incapacité temporaire de travail et incapacité permanente de travail :
- après 1 année d'ancienneté continue ;
- après 1 année discontinue sur 2 ans calendaires dans la même entreprise ;
- après 1 année discontinue sur 2 ans calendaires dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.
La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.
Pour bénéficier de l'ancienneté de 1 an discontinu dans la convention collective, la demande doit être faite par écrit par le salarié, l'employeur ne pouvant connaître le parcours professionnel du salarié.

Garanties

Article 4

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

- servir une rente éducation au profit des enfants à charge au moment du décès du salarié ;
- servir des frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ;
- servir des prestations complémentaires aux indemnités journalières du régime légal (servies par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole) en cas d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- servir un capital décès, d'invalidité absolue et définitive 2 et 3 ou d'incapacité permanente professionnelle de 66 %.

Garantie décès

Article 5

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.
La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;

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

5.1. Capital décès

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

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.
Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- « enfant » :
- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- « à charge » :
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.
a) Montant
En cas de décès d'un salarié, AGRI-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires :
- un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel ;
- majoré de 25 % par enfant à charge ;
- majoré de 100 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- en cas de décès simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint non séparé de corps, il est versé à chaque enfant à charge du participant avant son décès et à condition qu'il soit resté à charge, un capital équivalent au capital de base servi lors du décès hors majoration pour décès accidentel.
Le salaire annuel brut retenu correspond au salaire brut des 4 derniers trimestres civils, retenus dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.
Le salaire retenu pour le calcul du capital décès des travailleurs saisonniers est basé sur les salaires versés ayant donné lieu à cotisations sociales. Il est versé au prorata de la durée d'activité lié au contrat de travail.
b) Bénéficiaires
Le capital est versé en priorité :
- au conjoint ;
- à défaut, aux descendants.
Le salarié a toutefois la possibilité de répartir le capital de base entre son conjoint et ses descendants à condition de le notifier à Agri-Prévoyance, sans que cette répartition ne puisse réduire la part revenant au conjoint à moins de 50 % du capital.
En l'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué :
- au(x) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s) par le participant ;
- à défaut, aux héritiers du participant.
Lorsqu'il y a attribution de majorations pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.
Définitions :
Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par « conjoint » :
- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié, étant précisé que lorsqu'un enfant est né de leur union, cette condition est considérée remplie.
Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :
- « enfant » :
- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;

- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- « à charge » :
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants reconnus invalides avant leur 21e anniversaire au sens de la législation des assurances sociales.

c) Invalidité absolue et définitive

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

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

5.2. Rente annuelle d'éducation

a) Montant

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

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

b) Bénéficiaires

La rente éducation est attribuée aux enfants à la charge du salarié au jour de son décès, tels que définis ci-dessous. Elle est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Définitions :

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

- « enfant » :
- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- « à charge » :
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants invalides jusqu'à leur 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil ;
- les enfants jusqu'à leur 28e anniversaire, inscrits à Pôle emploi et ne percevant pas d'indemnisation.

5.3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou des enfants à charge du salarié, tels que définis à l'article 5.1 b, il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, mais ne pouvant dépasser les frais réels.
Cette indemnité est versée sur présentation de justificatifs de celui qui a réglé la facture et déposé une demande d'indemnité dans les 6 mois qui suivent le décès.

Garantie incapacité temporaire

Article 6

Les salariés bénéficieront d'une garantie de salaire égale dont les montants et la durée varient en fonction de leur ancienneté.

6.1. Garantie de salaire obligatoir

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

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

6.2. Relais mensualisation

A l'expiration de cette indemnisation obligatoire (qui vise la garantie mensualisation), les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire égale à 25 % du salaire défini ci-dessous jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.
Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.
En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités, prestations de même nature ou fraction de salaire versée par l'employeur, ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.
En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées au niveau atteint au jour de la rupture du contrat de travail.

Garantie incapacité permanente

Article 7

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, ou d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une rente versée chaque mois appelée garantie incapacité permanente.
Cette garantie consiste dans le versement d'une rente complémentaire à celle versée par la MSA au titre du régime de base.
Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et ce jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein, s'il y a lieu.
Cette rente complémentaire est égale à 25 % du salaire de référence pour les salariés percevant une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 et pour les salariés percevant une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3.
Le salaire de référence est fixé sur le calcul du régime de base servant à calculer le montant de la rente.
En tout état de cause, l'indemnisation complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié lorsqu'il était

en activité.
Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA ou du régime de base et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.
Elle cesse lorsque le salarié fait valoir ses droits à retraite.

Assurance des charges sociales patronales

Article 8

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance et financées par la cotisation « Assurance des charges patronales » visée à l'article 11.2 du présent accord.
Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales de CSG et de CRDS.

Dispositions communes

Article 9

9.1. Maintien des prestations

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

- du maintien des prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente en cours de service ;

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

9.2. Maintien au titre de la portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

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

9.3. Revalorisation des prestations

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

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

NOTE : Les dispositions de l'article 9 entreront en vigueur au 1er juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015.

Antériorité et adhésion

Article 10

10.1. Antériorité

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

l'organisme désigné.
Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies par l'accord pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.
En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime de prévoyance de niveau égal ou inférieur, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel à compter de la date de son entrée en vigueur.

10.2. Adhésion

Agri-Prévoyance, nouvel organisme assureur, assure les revalorisations des indemnités journalières, rentes incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelles en cours de service par l'ancien organisme assureur au jour de la résiliation ainsi que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues avec lui.
Le bénéfice des garanties décès est quant à lui maintenu par l'ancien organisme assureur qui verse aux bénéficiaires des indemnités journalières complémentaires ou des rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelles et non professionnelles.
Toutefois, le bénéfice des garanties décès sera versé par Agri-Prévoyance si :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des garanties décès, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion ;
- d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Cotisations

Article 11

11.1. Assiette

Les cotisations finançant la garantie décès, les garanties incapacité temporaire et incapacité permanente ainsi que l'assurance des charges sociales patronales sont appelées pour tous les salariés non cadres, dès l'entrée dans l'entreprise, sur la base des rémunérations brutes prises en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul des cotisations d'assurances sociales.

11.2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de : taux conventionnel global : 1,25 %.

Garantie	Employeur	Salarié	Taux global (en pourcentage du salaire brut)
Décès	0,04 %	0,20 %	0,24 %
Incapacité temporaire :			
- mensualisation	0,47 %	-	0,47 %
- relais mensualisation	-	0,23 %	0,23 %
Assurance charges sociales patronales	0,14 %	-	0,14 %
Incapacité permanente	-	0,17 %	0,17 %
Total	0,65 %	0,60 %	1,25 %

11.3. Appel et recouvrement des cotisations

A compter de la date d'effet du présent accord, les cotisations sont appelées et recouvrées par la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme assureur selon les modalités définies entre l'organisme assureur et la mutualité sociale agricole.

Le règlement des cotisations est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

11.4. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante (parts patronale et salariale).

Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) et maternité, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Clause de réexamen

Article 12

Le régime de prévoyance mis en œuvre par cet accord 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 signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.
En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date.
En cas de suppression de garantie suite à la révision du présent accord, Agri-Prévoyance poursuivra le versement au niveau atteint des prestations en cours de service au moment de la révision.
En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par Agri-Prévoyance à leur niveau atteint au jour du changement d'organisme ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par Agri-Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Article 13

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion spécifique qui définit entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

Dénonciation

Article 14

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.
Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

Formalités administratives

Article 15

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Entrée en vigueur

Article 16

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2012.
Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

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

10 janvier 2012, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 10 janvier 2012 Légifrance

Préambule

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 diminuer les risques professionnels afin d'améliorer la santé et la sécurité des salariés au travail.

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

Il s'agit d'élevages d'une grande hétérogénéité pouvant aller des insectes au plus grand 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 concernant lesdites espèces.

La diversité des espèces élevées ainsi que la répartition géographique des établissements sur le territoire national ont aussi pour conséquence une hétérogénéité des établissements quant à leur superficie, aux protocoles utilisés, 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 plus grande production. Il a bien au contraire pour finalité de constituer des groupes d'animaux conservant leurs aptitudes naturelles et un patrimoine génétique diversifié, afin de pouvoir être au besoin réintroduits dans leur milieu d'origine si les conditions répondant aux critères internationaux sont 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 est applicable aux salariés et employeurs 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 facteurs de risques professionnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à suivre les dispositions du présent accord sans que cela soit une obligation pour elles.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties subordonnent l'application du présent accord à la double condition 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

Il est conclu 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

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 5 Dépôt et extension

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

La reconnaissance de la pénibilité suppose une permanence certaine de sollicitations physiques identifiables et qui laissent des traces durables sur la santé des salariés.

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

Tout travail physique ou manuel ne veut pas dire travail pénible, notamment lorsque ces élevages ont lieu en extérieur ou dans des espaces naturels dits de semi-liberté.

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

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

Contraire à tout esprit de productivité intensive de « produits animaux », ce travail d'éleveur favorise le maintien d'un équilibre entre travail et rythme physiologique.

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

- aux manutentions lors de la préparation et la distribution de nourriture, l'entretien et le nettoyage des espaces dédiés aux animaux ;

- aux protocoles d'élevage et aux contraintes de sécurité utilisées en fonction des espèces ou des groupes d'animaux élevés.

Article 7 Actions contre la pénibilité

Par application 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, les parcs et jardins zoologiques se doivent de participer aux échanges d'information concernant les protocoles d'élevage pratiqués tant au niveau national qu'européen ou international pour les espèces dont ils ont la responsabilité afin de rechercher les meilleures pratiques possibles dans le cadre du respect du bien-être animal, de la sécurité du public et de celle du personnel impliqué dans cet élevage.

Les organisations signataires décident d'agir en priorité dans 3 domaines :

1. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail : les établissements de la présente convention étant de petite taille et souvent très spécialisés, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail pourront être favorisés par la signature d'une convention nationale d'objectifs afin de tenir compte des spécificités des élevages de chaque établissement.

2. Les actions sur l'organisation du travail. Elles seront établies :

- en favorisant les échanges d'information entre établissements notamment au niveau européen par la participation aux groupes de travail et la diffusion des guides et protocoles d'élevages établis par les coordonnateurs européens ;

- en favorisant les actions de formation et de sensibilisation des employés et des employeurs.

3. L'aménagement des fins de carrière, notamment par une démarche visant à l'amélioration des conditions de travail pour les salariés dont les aptitudes physiques auraient été diminuées et un dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière.

Chapitre III : Modalités de suivi de l'accord

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

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

28 juin 2012, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 Légifrance

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer leur attachement marqué au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, en dernier lieu, de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.
Dans ce cadre, ils entendent garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.
Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité de chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager vraiment des politiques actives en ce domaine via l'établissement de plans d'actions prenant en compte les orientations fixées dans le présent accord.
A cet égard, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que, conformément à l'article L. 1142-1 et suivants du code du travail, le principe d'égalité professionnelle est inscrit dans l'article 23 de la convention collective nationale de travail applicable au personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 18 avril 1996 modifiée par l'avenant numéro 14 et qu'il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail et d'emploi.
Les partenaires sociaux considèrent que l'ensemble des acteurs de la branche, entreprises et salariés, doivent se mobiliser ou rester mobilisés afin, d'une part, de porter les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et, d'autre part, d'engager à tous les niveaux de l'entreprise les actions positives et actives indispensables à leur respect et à leur mise en œuvre.
L'engagement permanent des responsables d'établissement et de l'ensemble des salariés est un élément déterminant de l'efficacité et de la réussite de telles actions.
Les partenaires sociaux considèrent que le présent accord collectif constitue une réelle occasion et une opportunité de dialogue sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements zoologiques, notamment via les représentants du personnel lorsqu'ils sont présents.
Avant de procéder à la négociation du présent accord, les parties signataires, à l'issue d'un diagnostic partagé de la

situation comparée entre les femmes et les hommes dans la branche au 31 décembre 2010, ont fait les constats situés en annexes I (rapport de branche 2011) et II (résultats d'analyse du questionnaire au 31 décembre 2010).
A partir de ces constats, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans six domaines. L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes. Les partenaires sociaux entendent adopter par le présent accord les mesures permettant de réduire voire supprimer les différences de traitement en agissant sur :

- le recrutement ;
- la promotion et l'évolution professionnelle ;
- la formation professionnelle continue ;
- la prise en compte de la vie familiale ;
- la maternité, l'adoption et le congé parental ;
- l'égalité salariale.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public ayant plus de cinquante salariés et situés sur le territoire national tel que défini dans le champ d'application de la convention collective n° 7017.
Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'ensemble des établissements zoologiques entrant dans le champ d'application de la convention collective n° 7017, y compris ceux de moins de 50 salariés, à rechercher l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Article 2 Recrutement

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non discriminatoire pour les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.
Ils ont également pour objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats, à profil équivalent.
Dans ce cadre, les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein même des entreprises qu'en externe doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.
Ainsi, elles ne doivent en aucun cas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille.
A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent donc être analysées selon les mêmes critères.
Les dispositifs de sélection doivent rester construits exclusivement autour de la notion de compétences et d'aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.
Pour ce qui est des processus de recrutement interne ou externe, ceux-ci doivent se dérouler dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes. A cette fin, les entreprises de la branche sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.
Les personnes chargées du recrutement, y compris les cabinets spécialisés (cabinets de recrutement externe), doivent également être sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes en intégrant une clause de neutralité dans leurs prestations.
L'employeur doit féminiser les documents, et notamment les intitulés de poste, selon l'usage en la matière dans les postes considérés.
De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte du sexe ni de la situation familiale du futur titulaire ou titulaire de l'emploi concerné. Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné.
L'entretien d'embauche ne doit porter que sur les aptitudes professionnelles du candidat, dans le but de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé.
Les partenaires sociaux rappellent également que l'état de grossesse ou la connaissance de la mise en œuvre d'une procédure d'adoption ne doivent pas être pris en considération pour refuser l'embauche ou mettre fin à la période d'essai.
Il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption.
Enfin, il convient de rappeler que la personne candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

Article 3 Promotion et évolution professionnelles

Il est rappelé que la loi et la jurisprudence disposent que les femmes bénéficient, dans les mêmes conditions que les hommes, des promotions sans que les absences pour maternité, adoption ou congé parental y fassent obstacle ou les ralentissent.
Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche s'engagent à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.
Ils considèrent que les entretiens individuels mis en œuvre au sein des entreprises doivent constituer l'outil privilégié pour permettre une analyse en ce sens.
La mise en œuvre des entretiens professionnels individuels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.
Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.
Comme en matière de recrutement, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de veiller constamment à ce que les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne soient pas de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.
Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.
Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité.
De la même façon, les partenaires sociaux doivent s'assurer en permanence que les intitulés, la description des emplois et des métiers dans la classification des emplois de la branche ne conduisent pas à une discrimination sexuée.
Enfin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de faire en sorte que les aménagements d'horaire et du temps de travail en général puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de la concilier avec leur vie familiale.

Article 4 Formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle continue constitue un levier essentiel pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
Ainsi, par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche garantissent que tous les salariés soient en mesure de bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.
A cet égard, ils rappellent que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation.
Ainsi, les établissements doivent assurer un égal accès entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.
Conformément à la loi, les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.
Les partenaires sociaux rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, est prise intégralement en compte.
Enfin, le refus ou le report d'une demande de formation par une entreprise à un salarié doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

Article 5 Maternité, adoption, congé parental

1. Situation de la salariée en état de grossesse

Les partenaires sociaux demandent aux établissements de la branche de veiller à adapter les conditions de travail des salariées enceintes en limitant, par exemple, le port de charges lourdes, une station debout prolongée.
Ils rappellent que, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, l'absence constatée d'une salariée enceinte

pour se rendre aux examens médicaux obligatoires doit être rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.
Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse demandé par la salariée et validé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification et ce jusqu'au retour à l'emploi initial.
Les salariées en état de grossesse ont la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité.

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

Les partenaires sociaux rappellent que les absences résultant d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.
Ainsi, lorsqu'une personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental est comprise dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.
Les partenaires sociaux rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.
Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.
Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.
A l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

3. Retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de préserver le lien professionnel des salariés avec l'entreprise durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.
Afin de garantir ce lien, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de rechercher, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.
A leur retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un entretien individuel.
Cet entretien pourra avoir lieu :

- soit préalablement à la reprise d'activité, si le ou la salarié(e) le demande ;
- soit après la reprise effective de l'activité.

Cet entretien doit permettre, notamment en cas de changement technique ou de méthode de travail intervenu dans l'entreprise durant l'absence du salarié, de déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si besoin était, un bilan de compétences ou toute action de formation.

Article 6 Prise en compte de la vie familiale

Les partenaires sociaux invitent 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 demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions 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 toute particulière aux familles monoparentales.
Dans le cadre des congés payés, l'employeur doit s'efforcer d'adapter les vacances des parents aux décisions de justice qui fixent les gardes parentales et les périodes de congés scolaires. Dans cet objectif, le salarié devra produire la décision de justice et devra respecter un délai de prévenance.

Les partenaires sociaux demandent aux employeurs de veiller 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 partenaires sociaux incitent les entreprises à regrouper 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 direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles soient conciliables 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

Les partenaires sociaux rappellent 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 sont possibles 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 ainsi être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.
Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
Les partenaires sociaux rappellent 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 occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables. A défaut, lorsqu'un écart est constaté, une mesure de rattrapage doit être envisagée avec la mise en place d'un calendrier 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

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.
Dans ce sens, ils demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, de mettre en place des actions de communication et d'information contribuant à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités sur cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Les entreprises devront 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 partenaires sociaux souhaitent que ce sujet puisse être évoqué notamment 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

Afin de bénéficier d'un diagnostic précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche, les partenaires sociaux décident que le rapport de branche comportera 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 classification ;
- répartition des effectifs par durée du travail (temps complet, temps partiel), par sexe, catégorie professionnelle et

niveau de classification ;
- 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 classification supérieure par sexe).
La synthèse du diagnostic comportera un comparatif avec le diagnostic précédent afin de mettre en exergue 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

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux signataires 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 notification par la partie demanderesse d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Ce projet devra être remis à l'ensemble des partenaires sociaux. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification, les négociations relatives à cette demande de révision devront commencer.
Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord 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

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

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 DIRECCTE 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.

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

3 juin 2014, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2015 Légifrance

Préambule

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a généralisé la couverture complémentaire santé en imposant, selon un calendrier déterminé, l'engagement de négociations au niveau de la branche afin que tous les salariés puissent bénéficier d'une couverture complémentaire santé à l'horizon 2016.
Aussi, les signataires du présent accord avaient initié dès l'année 2012 une procédure de mise en concurrence, laquelle a abouti, au regard du cadre législatif nouveau, à recommander un organisme assureur afin que celui-ci assure la couverture santé des salariés non cadres de la branche.
Conscientes qu'une large mutualisation des risques n'est possible qu'au travers d'une forte adhésion des entreprises à l'organisme assureur recommandé, les parties signataires ont négocié des tarifs compétitifs auprès de l'organisme recommandé, permettant aux salariés de bénéficier :
- d'un socle minimal de garanties frais de santé ;
- de garanties optionnelles ;
- d'actions de solidarité prenant en compte la situation particulière de certains salariés.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Article 2 Architecture du régime conventionnel frais de santé

Le régime conventionnel frais de santé se compose d'un régime socle comprenant les garanties définies à l'article 3 et une structure tarifaire « Uniforme ». Cette structure tarifaire doit permettre d'assurer le salarié et ses ayants droit moyennant une cotisation identique pour chaque salarié quelle que soit sa situation personnelle et le nombre de ses ayants droit.

Les garanties du régime socle prises ligne à ligne constituent le niveau minimal obligatoire auxquelles les entreprises doivent se conformer pour assurer leurs salariés et leurs ayants droit. (1)

Ce régime socle doit pouvoir être amélioré pour les entreprises qui le décident par accord collectif, référendaire ou décision unilatérale de l'employeur, par une option destinée à couvrir le salarié et ses ayants droit moyennant une cotisation unique et forfaitaire. (2)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)

Article 3 Antériorité des régimes frais de santé

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposant déjà, à la date d'effet du présent accord, d'un régime frais de santé au bénéfice de leurs salariés non cadres devront, le cas échéant, adapter le niveau des garanties de leur régime afin que ces dernières correspondent au minimum au socle conventionnel prévu par le présent accord.

Article 4 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent obligatoirement à tous les salariés relevant de son champ d'application, sans condition d'ancienneté, à l'exclusion des cadres et personnels ressortissant à la convention collective de prévoyance de la production agricole du 2 avril 1952, relevant de la caisse 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.

Dispense d'affiliation

Toutefois, par dérogation au caractère obligatoire du présent régime, peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime :
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, de l'adhésion de leur entreprise ou de leur affiliation si elle est postérieure, de la CMU complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de la couverture ou de l'aide ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui justifient d'une couverture individuelle frais de santé par ailleurs au jour de l'adhésion de leur entreprise ou de leur affiliation si elle est postérieure ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel qui travaillent pour une seule entreprise, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute telle que prévue dans le contrat de travail ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective obligatoire.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse formulée dans le mois par le salarié concerné, qui devra produire chaque année à l'entreprise adhérente les justificatifs permettant de vérifier que les conditions nécessaires pour bénéficier de la dispense d'affiliation sont remplies.

Dans les cas de dispense d'affiliation précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'entreprise adhérente.

Le salarié qui ne remplit plus les conditions requises 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 particulier des couples travaillant dans la même entreprise

Pour les couples relevant du présent accord et travaillant dans la même entreprise, il est prévu que l'un des deux conjoints, tel que défini ci-après, soit affilié en tant que salarié et l'autre en tant qu'ayant droit.

Une seule cotisation sera donc due pour le couple travaillant dans la même entreprise. Il est précisé que la cotisation est appelée sur le salaire du membre du couple ayant la rémunération brute la plus élevée.

Définition des ayants droit

Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :
- conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié (e) et non séparé (e) de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée.

Sont assimilés au conjoint, le cocontractant d'un Pacs ainsi que le concubin :

- cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le (la) salarié (e) conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivant du code civil ;

- concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié (e), au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que les concubins soient l'un et l'autre libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins 1 enfant est né de l'union ou a été adopté ;

- enfants à charge : par enfants, il faut entendre :
-, les enfants du (de la) salarié (e) dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
-, les enfants recueillis par le (la) salarié (e) et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme « enfants à charge » :
- les enfants âgés de moins de 20 ans, et s'ils travaillent, que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;
- les enfants âgés de moins de 28 ans, s'ils sont étudiants, sous contrat d'alternance (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

Le régime conventionnel frais de santé s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » 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 respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires 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 forfaitaire 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 cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait “ actes lourds ”, du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins “ 100 % santé ” en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/ OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins “ 100 % santé ”, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

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 molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14e anniversaire.

2. Un détartrage annuel complet sus-et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).

3. Bilan du langage oral et/ ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 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 remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; 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) Coqueluche : avant 14 ans ;
c) Hépatite B : avant 14 ans ;
d) BCG : avant 6 ans ;
e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
f) Haemophilus influenzae B ;
g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Le niveau des prestations est indiqué dans les tableaux figurant en annexe I.

Article 6 Cotisations

Taux de cotisation

Les garanties du régime conventionnel frais de santé doivent être accordées moyennant le paiement d'une cotisation dont le taux, exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), est défini ci-après.

Les garanties supplémentaires liées à l'option doivent être accordées moyennant des cotisations y compris le socle conventionnel obligatoire, exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et définis ci-après.

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 %

Révision du taux de cotisation

Toute modification de la réglementation pourra donner lieu à des modifications tarifaires qui feront l'objet d'un avenant au présent accord, après analyse par la commission paritaire de suivi.

Au-delà de la première année de fonctionnement du régime, les résultats techniques du régime présentés par l'organisme assureur détermineront les taux de cotisation applicables.

Répartition du taux de cotisation

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise, y compris lorsque les garanties optionnelles et la couverture des ayants droit sont rendues obligatoires.

Article 7 Cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident donnant lieu à indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident donnant lieu soit à un maintien total ou partiel de salaire, soit à des indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur au titre de l'incapacité temporaire de travail, les garanties du présent régime sont maintenues sans contrepartie de cotisation pour tout mois civil d'arrêt de travail et aussi longtemps que l'intéressé ne reprend pas une activité.

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation ou pour une raison autre que médicale

Dans ce cas, le salarié peut demander le maintien de sa garantie frais de santé à l'organisme assureur recommandé sous réserve qu'il s'acquitte de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

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

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties en protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime de l'assurance chômage selon les conditions définies dans les textes légaux, et ce pour toute notification de rupture intervenue à compter du 1er juin 2014.
Le bénéfice du maintien de la garantie frais de santé est acquis sans versement de cotisation durant la période de portabilité, le financement de ce maintien étant inclus dans la cotisation des actifs.

Bénéficiaires

Continuent à bénéficier de la garantie frais de santé qui les couvraient en tant qu'actifs les anciens salariés relevant du champ d'application du présent accord, dont le contrat de travail a été rompu et remplissant les conditions suivantes :
- être indemnisés par le régime de l'assurance chômage et le justifier auprès de l'organisme assureur ;
- avoir été affiliés et bénéficier de la garantie frais de santé avant la rupture du contrat de travail par le présent régime.
Le bénéfice de cette couverture est étendu aux ayants droit de l'ancien salarié sous réserve que ces derniers étaient déjà couverts avant la rupture du contrat de travail.

Ouverture et durée des droits à portabilité

L'ancien salarié ouvre droit aux prestations de la garantie frais de santé au titre de la portabilité à compter de la rupture effective de son contrat de travail.
La durée du maintien de la garantie frais de santé est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail de l'intéressé lorsqu'ils sont consécutifs dans l'entreprise adhérente dans la limite 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 cessation du versement des allocations chômage ;
- à la date de liquidation de la pension d'assurance vieillesse du régime de base, y compris pour inaptitude au travail.
En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur prendra 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 application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (loi Evin), les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui répondent à l'une des conditions visées ci-dessous pourront demander le maintien de leur garantie frais de santé, dans le cadre d'une adhésion à un contrat individuel, sans questionnaire ou examen médical ni 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, lesquels peuvent demander le maintien de la garantie santé pendant une durée minimale de 12 mois.

La demande 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 1re année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 2e année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la 3e 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

A., Recommandation

Afin d'assurer le régime conventionnel frais de santé défini dans le présent accord et organiser la mutualisation la plus large possible entre les entreprises de l'ensemble de la branche, les organisations signataires conviennent de recommander la CPCEA, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, membre du groupe AGRICA.
Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention d'assurance et de gestion conclue entre la CPCEA et les partenaires sociaux signataires du présent accord.

B., Actions de solidarité en faveur des ressortissants au régime

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle 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 apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

La cotisation due par les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est intégralement prise en charge par les fonds du régime. Par conséquent, les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient gratuitement des prestations prévues dans le cadre du socle conventionnel.

Suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident donnant lieu à indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident donnant lieu soit à un maintien total ou partiel de salaire, soit à des indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur au titre de l'incapacité temporaire de travail, les garanties du présent régime sont maintenues sans contrepartie de cotisation, conformément à l'article 7, pour tout mois civil d'arrêt de travail et aussi longtemps que l'intéressé ne reprend pas une activité.
Pour compléter ces actions 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 respecter les dispositions réglementaires en la matière et notamment en termes de financement.
Les ressortissants au régime peuvent prétendre à des aides sociales prises en charge et définies par l'organisme assureur recommandé au titre de son action sociale.

C., Réexamen du régime et choix 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 signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de l'organisme assureur recommandé.

Article 11 Adhésion des entreprises à l'organisme assureur recommandé

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier leurs salariés non cadres ne relevant pas de la convention collective nationale 52 pour les cadres de la production agricole d'un régime frais de santé présentant des garanties d'un niveau au moins égal au socle conventionnel prévu par le présent accord. Pour ce faire, les entreprises peuvent librement choisir d'adhérer à la CPCEA aux conditions négociées dans le présent accord.

Article 12 Pilotage du régime

La commission paritaire de suivi est composée des partenaires sociaux signataires de l'accord. Elle a en charge le suivi de la mise en œuvre du régime frais de santé institué par le présent accord. Elle examine les comptes du régime, notamment les cotisations perçues et les prestations versées. Elle propose aux partenaires sociaux représentatifs de la branche les éventuelles révisions et adaptations du présent accord.

Article 13 Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 14 Formalités administratives

Le présent accord, dont les parties signataires demandent 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 entre en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe I

Tableaux des garanties

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230005 _ 0000 _ 0043. pdf/ BOCC

Accord du 17 septembre 2014 relatif aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors., Contrat de génération

17 septembre 2014, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2015 Légifrance

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche tout en permettant aux entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés de bénéficier des aides prévues à cet effet.
Il est rappelé que le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif d'aide à l'emploi permettant de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée et de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences au sein de la branche.

Article 1er Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public, dans sa rédaction résultant des dispositions de l'avenant n° 14 modifié du 24 janvier 2012.
Il permet, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail, aux entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif est d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, non couverts par un accord d'entreprise ou un plan d'action, de se placer volontairement dans le cadre du dispositif portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors tout en bénéficiant des aides prévues à cet effet. Il offre également des axes de réflexion aux autres entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche qui envisagent ou sont soumis à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action.
Pour l'application du présent accord, les engagements pris concernent :
- 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

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. Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré dans chaque entreprise de la branche faisant application du présent accord et remis à chaque nouvel embauché.
Ce livret comportera au minimum les éléments suivants :
- la présentation de l'entreprise et son organisation ;
- son (ses différentes) activité(s) ;
- les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- les locaux ;
- les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux en place ;
- la liste des dispositions conventionnelles applicables et les modalités de leur consultation.

2.2.2. Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise, et notamment à l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide 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 service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Il peut se distinguer du tuteur. Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur la mission qui lui est confiée. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

2.2.3. Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.
Ce parcours aura notamment 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 renforcement des rôles et des responsabilités des acteurs 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 service afin que, dès le premier jour, celui-ci se sente intégré.

2.2.4. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le cadre hiérarchique et le référent désigné, auquel la direction peut prendre part, est réalisé à la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune, en proposant le cas échéant un soutien 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 partage 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, donc de recrutements, la branche s'engage à maintenir le recours à ces contrats. Pour assurer la formation 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 veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

2.4. Modalités de recours aux 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 principalement pour ceux se préparant aux divers métiers existant dans les parcs zoologiques.
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 veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours de 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 3 Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront aussi à ce que le principe de non-discrimination liée à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière et de mobilité.

3.1. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à la poursuite du maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.
D'après les éléments actuels 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 chacune des années d'application de l'accord dans les entreprises de la branche concernées, est de conserver ce taux de maintien dans l'emploi de salariés âgés d'au moins 50 ans et plus opéré par les entreprises d'au moins 50 salariés de la branche.
La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

3.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer, dans la rédaction des documents uniques 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 CHSCT (à défaut aux délégués du personnel), qui en assureront le suivi.
D'ici à la fin de la période triennale, les parties signataires se donnent pour objectif que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés non couverts 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. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
3.3.1. Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45e anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans. Les salariés remplissant ces conditions seront automatiquement informés de la possibilité de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière.
Cet entretien a pour objet :
- de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existant dans l'entreprise ;
- d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle ;
- d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, à ses aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ ou de référent ;
- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;
- d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.
Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.
L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'entretien de seconde partie de carrière.

3.3.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples, à compétences et diplômes égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration pourra leur être proposé.

3.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle
3.4.1. Réunion

Dans chaque entreprise et groupe d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, une réunion annuelle du binôme (jeune-senior) sera organisée pour faire le point sur les difficultés rencontrées en matière de coopération intergénérationnelle et proposer les solutions pour y remédier.
L'objectif est que toutes les entreprises et groupes d'entreprises de la branche concernés par cet accord réalisent cette réunion annuelle.

3.4.2. Mixité des équipes

Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche veilleront à ce que les équipes présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et plus âgés, cette mixité étant le garant d'une transmission des savoirs dans les deux sens, ce qui permet une insertion plus rapide des jeunes salariés et une adaptation facilitée des plus âgés aux évolutions, notamment des nouvelles technologies.

3.5. Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.
Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux contrats de professionnalisation. Les entreprises de la branche ne pourront refuser une demande de VAE d'un salarié âgé de plus de 55 ans. (1)

3.6. Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de 55 ans ou plus désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant à leur qualification professionnelle.
Par ajout aux dispositions de l'article 50 de la convention collective et dans la mesure du possible, en cas de candidatures multiples et à compétences et diplômes égaux, les salariés de 55 ans et plus embauchés ou non dans l'entreprise seront prioritaires sur le temps partiel libéré et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé.

(1) Alinéa 2 du paragraphe 3-5 étendu sous réserve des dispositions du 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail. (ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 4 Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise ainsi qu'à préserver la mémoire de cette dernière.

4.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat.
L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise et qu'en conséquence, sur 50 % des recrutements de jeunes à des postes requérant de telles compétences, un binôme soit mis en place.

4.2. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.
Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat. Le tutorat est défini par l'article 71 f de la convention collective.
A sa demande, chaque tuteur se verra proposer une formation, afin de faciliter les qualités requises au premier alinéa.
Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.
Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des jeunes d'au plus 26 ans tutorés, ou 30 ans pour les travailleurs handicapés, dans le domaine d'activité considéré, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

Article 5 Actions d'accompagnement des entreprises dans la gestion active des âges

Afin d'anticiper la gestion active des âges, les établissements d'au moins 50 salariés réaliseront un diagnostic préalable sur la pyramide des âges, la situation des jeunes et des salariés âgés de l'entreprise, les compétences clés de l'entreprise et les prévisions de départs et d'embauches à partir du modèle mis en place par la branche professionnelle (annexe I).

Article 6 Lutte contre les discriminations

Les entreprises de la branche veilleront aussi à lutter contre les discriminations à l'embauche, aux promotions durant le déroulement de carrière ou à l'accès à la formation des salariés âgés.
Elles seront aussi attentives à ce que ces discriminations n'affectent pas les plus jeunes.

Article 7 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.
Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les parties signataires s'engagent à mettre en place des modèles de diagnostic

préalable et de livret d'accueil ainsi qu'une fiche technique sur les modalités d'accès au contrat de génération (annexes II et III).
Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi chaque année d'application de l'accord.

Article 8 Modalités de suivi des mesures

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des jeunes et des seniors comportant les informations et les indicateurs suivants :
- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour les actions portant sur l'insertion des jeunes et sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes et de maintien dans l'emploi de ces derniers ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions prévues ;
- le résultat de chaque indicateur prévu dans le présent texte.
Dans les entreprises de la branche faisant application du présent accord, un rapport annuel sera établi et présenté au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, s'ils existent. Il sera également transmis aux délégués syndicaux.
Ce rapport comportera le bilan chiffré des actions relatives à l'emploi des jeunes et des seniors mises en œuvre :
- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable de l'article D. 5121-27 du code du travail ;
- le nombre de salariés recrutés au cours de l'année ;
- le nombre de salariés âgés d'au plus 26 ans (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) recrutés dans l'année en contrat de travail à durée indéterminée et le pourcentage par rapport au nombre total des embauches ;
- le nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés et maintenus dans l'année ;
- le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus (incluant les travailleurs handicapés âgés d'au moins 55 ans) et plus et le pourcentage par rapport à l'effectif total des salariés de la branche ;
- la répartition par catégories professionnelles, emplois et sexes au 31 décembre de l'année ;
- le nombre et le type d'actions de formation réalisées par les jeunes de 26 ans au plus (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) et les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre de mises en place d'un livret d'accueil au sein des entreprises de la branche ;
- le nombre d'entretiens de suivi réalisés à l'issue du premier mois et de la dernière année d'embauche au profit des jeunes salariés ;
- le nombre de contrats en alternance conclus ;
- le nombre de stagiaires rémunérés accueillis au sein des entreprises concernées ;
- le nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés au profit des salariés seniors ;
- le nombre de changements de poste en interne réalisés pour les salariés âgés de 55 ans et plus, en distinguant les demandes volontaires des reclassements ;
- le nombre de passages à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus au cours de l'année ;
- le nombre de réunions de coopération intergénérationnelle réalisées ;
- le nombre de binômes mis en place ;
- le nombre et l'âge des tuteurs.

Article 9 Mise en place de l'accord au sein de l'entreprise

Les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés souhaitant bénéficier du présent dispositif devront réaliser un diagnostic préalable.
Conformément aux dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail, il doit comporter :
- la pyramide des âges ;
- *les profils des jeunes et des salariés âgés et leur classification ;* (1)
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives d'embauche ;
- les compétences clés de l'entreprise ;
- les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.
Il doit être transmis préalablement à la DIRECCTE.

(1) Deuxième tiret de l'alinéa 2 de l'article 9 étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 10 Date d'application., Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 11 Dépôt., Extension

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Article 12 Publicité

Le présent accord sera diffusé sur le site internet de l'association française des parcs zoologiques privés ouverts au public (AFDPZ). Les organisations de salariés signataires de l'accord s'engagent aussi à assurer sa publicité auprès des salariés.
Les entreprises de la branche s'engagent aussi à en assurer la communication auprès des salariés soit par le biais des panneaux d'affichage prévus à cet effet, soit sur leur site intranet.

Article 13 Adhésion., Dénonciation., Révision

Peut adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de l'accord. L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.
L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.
Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article 5 du chapitre III de la convention collective.
En tout état de cause, dans le délai de 6 mois précédant l'expiration des effets du présent accord, les parties s'engagent à se réunir afin de dresser le bilan de la période écoulée et de négocier le cas échéant un nouvel accord.

Annexes

Annexes

[Pour mémoire.]

Avenant n° 21 du 3 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel

3 novembre 2014, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 18 juin 2015 Légifrance

Article 1er Objet

Le présent avenant annule et remplace l' avenant n° 20 du 3 juin 2014.
Il est ajouté à la convention collective un article 50 bis rédigé comme suit :

« Article 50 bis
Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux ont signé un accord sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel.
Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité saisonnière avec des pics occasionnels de fréquentation pouvant intervenir tout au long de l'année et des besoins spécifiques de la branche dans les services annexes (hôtellerie, restaurant, boutique, accueil …), les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel.
La fréquentation des établissements concernés est très irrégulière et fortement dépendante des aléas météorologiques ainsi que des calendriers scolaires.

1. Durée minimale d'activité légale

2. Dérogation à la durée minimale légale

Compte tenu des contraintes et des spécificités de la branche des parcs zoologiques, la durée minimale d'activité ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 14 heures hebdomadaires.

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 (premier alinéa), L. 3123-14-5 et L. 1242-2 (3°) du code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont les suivants :
- art. L. 3123-14-2 (premier alinéa) : “ Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'ar-ticle L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit 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°) : “ (Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants) : 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois

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

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale légale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.
Dans ce cas, les horaires de travail sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne doit pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures.
Les heures perdues par suite d'interruption collective du travail non prévisible font l'objet d'une récupération dans les conditions prévues à l'article 49 de la convention collective.

4. Avenants “ compléments d'heures ”

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle du travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.
Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant seront rémunérées au taux horaire normal.
Le nombre maximum d'avenants “ compléments d'heures ” par an et par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément 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 contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.
Les salariés à temps partiel pourront se voir proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail selon les modalités précisées dans la convention collective.
Les heures complémentaires effectuées ne peuvent être supérieures à 1/3 de la durée du temps de travail fixé dans le contrat (y compris avenants) et donnent lieu à une majoration de 10 %.
Au-delà de 1/3 d'heures complémentaires, les heures effectuées donnent lieu à une majoration de 25 %. »

Article 2 Dépôt et extension

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 demandent l'extension.

Article 3 Entrée en vigueur

Les parties signataires subordonnent l'application du présent avenant à la condition de son extension. Il entrera en

vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant l'extension.

Avenant n° 1 du 9 février 2016 relatif à un régime conventionnel frais de santé

9 février 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2016 Légifrance

Préambule

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 frais de santé au profit des salariés non cadres des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public, afin de :
- supprimer la condition d'ancienneté de 3 mois applicable à la garantie frais de santé ;
- modifier la répartition de la cotisation relative aux garanties optionnelles.

Article 1er Suppression de la condition d'ancienneté

Les deux premiers alinéas de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont remplacés par l'alinéa suivant :
« Les dispositions du présent accord s'appliquent obligatoirement à tous les salariés relevant de son champ d'application, sans condition d'ancienneté, à l'exclusion des cadres et personnels ressortissant à la convention collective de prévoyance de la production agricole du 2 avril 1952, relevant de la caisse 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

Le paragraphe « Répartition du taux de cotisation » de l'article 6 « Cotisations » est remplacé par le suivant :

« Répartition du taux de cotisation

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise, y compris lorsque les garanties optionnelles et la couverture des ayants droit sont rendues obligatoires. »

Article 3 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2016.

Article 4 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Accord du 2 mars 2016 relatif à la constitution d'une CPNE-FP des parcs zoologiques ouverts au public

2 mars 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 6 juillet 2016 Légifrance

Préambule

Le présent accord a donc pour objet la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des parcs zoologiques de France (CPNE-FP des parcs zoologiques), constituée par les organisations syndicales représentatives de la commission paritaire de la convention collective s'appliquant au personnel des parcs zoologiques ouverts au public conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.
Afin de poursuivre les dispositifs de la formation professionnelle continue, les parties conviennent qu'il est préalablement nécessaire que la branche des parcs zoologiques maintienne les structures suffisantes permettant le

bon fonctionnement des dispositifs relatifs à la formation professionnelle.
Les attributions, missions et objet de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sont définis à l'article 8 du présent accord.
Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche des parcs zoologiques privés.
La formation tout au long 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 sociale des salariés.

Article 1er Champ d'application

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

Le présent accord, établi en conformité avec les dispositions de la convention collective nationale des parcs zoologiques privés de France, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après la CPNE-FP.
La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a pour objet :
- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique…) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences…) ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi ;
- d'identifier les métiers et compétences clés ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire 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, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage ;
- de créer, d'homologuer et de valider des certificats 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 descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies 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 documents analytiques décrivant les caractéristiques socioprofessionnelles 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 prospectives transversales portant sur une problématique donnée ;
- de construire des référentiels informatifs du type : nomenclature de fonctions, listes des diplômes, des titres, des certificats de qualification professionnelle ou toute formation professionnelle utile aux parcs zoologiques existant dans la branche, ou au répertoire des métiers.

Article 3 Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNE-FP est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche et signataire ou adhérente du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs.

Article 4 Groupes de travail

Afin d'optimiser les travaux, il peut être proposé à la CPNE-FP de mettre en place un groupe de travail.

Article 5 Désignation des présidents

La CPNE-FP désigne en son sein un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) dont la durée du mandat est fixée à 2 ans.
Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.
Le président et le vice-président sont désignés par leurs collèges respectifs.
La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.
Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.
En cas de vacance d'un poste, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion chargée d'organiser une nouvelle désignation.

Article 6 Attributions

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les organisations. Le président et le vice-président assurent la tenue des séances. Ils rendent compte annuellement de leur mandat.
Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.
La gouvernance paritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en commission paritaire nationale.

Article 7 Dispositions générales

La CPNE-FP rend des avis sur des questions entrant dans son champ de compétence.
La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si le collège salarié est représenté par au moins trois organisations syndicales et le collège employeur représenté.
Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.
Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.
Le nombre de pouvoirs est limité à deux par représentant.
En cas de démission d'un des représentants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.
Chaque représentant, tant des représentations syndicales que des organisations patronales, dispose d'une voix.
Les votes ont lieu à bulletin secret lorsque au moins un participant le demande.
Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 8 Missions

Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont les suivantes :
- suivre l'application des accords conclus, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- établir la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation CPF ;
- définir et transmettre à l'OPCA les taux de prise en charge des formations ;
- valider les organismes de formation des métiers des parcs zoologiques ;
- définir et promouvoir la politique de formation dans le champ d'application de la convention collective nationale, sur la base des orientations arrêtées par la négociation de branche ;
- rechercher, étudier et proposer les axes prioritaires de formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la convention collective nationale et son évolution prévisible ;
- étudier l'évolution de l'emploi ;
- analyser les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande.

Dans le cadre de ses attributions relatives à l'emploi, la CPNE-FP devra se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment du vieillissement des salariés de la branche et du renouvellement des compétences.
Au titre de ces missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale et continue, la conclusion de contrats avec l'État et les régions.
La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, les régions de tous contrats avec la branche professionnelle permettant le développement de la formation professionnelle continue.
Elle définira et fixera les certificats de qualification professionnelle (CQP), les titres ou les préparations aux diplômes, titres CQP qui lui paraissent devoir être développés, et elle procédera aux démarches nécessaires à l'enregistrement des qualifications professionnelles au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).
Elle proposera aux partenaires sociaux de la branche les positionnements des CQP, des titres professionnels avec la grille de classification conventionnelle.
Elle organisera la promotion, par tous moyens efficients, des dispositifs qu'elle mettra en œuvre.
La CPNE-FP devra procéder également périodiquement à l'examen :
- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou du ministère de l'agriculture ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, notamment le bilan de situation comparé hommes femmes, et une analyse de la situation des travailleurs handicapés.

Article 9 Convocation

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins 10 jours ouvrés avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentées au sein de la CPNE-FP.
L'ordre du jour de la réunion et les documents préparatoires nécessaires sont transmis en même temps que les convocations.

Article 10 Périodicité des réunions

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

Les conditions de participation et de rémunération des salariés qui participent aux réunions de la CPNE-FP sont fixées par l'article 14 de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés.

Article 12 Siège

Le siège de la CPNE-FP et son secrétariat sont fixés au siège social de l'AFdPZ à l'adresse Zooparc de Beauval, 41110 Saint-Aignan-sur-Cher.

Article 13 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNE-FP est assuré par l'AFdPZ.

Article 14 Entrée en vigueur., Dépôt., Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.
Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.
Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 15 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer en avisant, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche. Le ministère de l'agriculture devra recevoir également une copie de la lettre.

Article 16 Révision., Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.
La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires ou adhérentes et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Avenant n° 23 du 2 mars 2016 relatif à la révision des articles 44 et 54

2 mars 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 9 février 2017 Légifrance

Article 1er

Le présent article annule et remplace l'article 44 :

« Bonification

Les salariés justifiant d'au moins 5 années de présence continue dans un niveau de qualification donné au sein de l'entreprise reçoivent une rémunération au moins égale au salaire brut minimal conventionnel de leur échelon majoré de :
- 0,8 % après 5 ans de présence continue ;
- 1,05 % après 7 ans de présence continue ;
- 1,55 % après 10 ans de présence continue ;
- 2,3 % après 15 ans de présence continue.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'accession au coefficient 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

« 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 totalisant 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 donnent lieu à récupération, selon le choix de l'employeur. Les salariés permanents pourront faire une demande écrite à l'employeur précisant leur choix unique avant le 31 décembre pour toute l'année suivante.

Les jours de récupération sont fixés entre les parties concernées. »

Article 3 Entrée en vigueur

Les parties subordonnent l'application du présent accord à la condition de son extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant l'extension.

Article 4 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article 5 Révision

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord est établi et déposé selon les formalités prévues à l'art L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires ont convenu de demander sans délai l'extension du présent accord.

Avenant n° 1 du 20 mai 2016 à l'accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

20 mai 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2016 Légifrance

Préambule

Afin d'assurer la pérennité du régime et suite à la mise en œuvre du dispositif de portabilité à compter du 1er juin 2015, il a été décidé de mettre à jour les taux de cotisations afin de tenir compte de leur impact sur l'équilibre du régime.

Article 1er Maintien des garanties au titre de la portabilité des droits et modification des clauses de revalorisation

Le quatrième alinéa de l'article 6.2 intitulé « Relais mensualisation » et le neuvième alinéa de l'article 7 intitulé « Garantie incapacité permanente » de l'accord collectif du 10 janvier 2012traitant des revalorisations des prestations sont abrogés.
L'article 9 intitulé « Dispositions communes » de l'accord collectif du 10 janvier 2012 est désormais rédigé comme suit :

9.1. « Maintien des prestations

Les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail sous réserve :
- du maintien des prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente en cours de service ;
- du maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente durant toute la durée de versement de celles-ci.

9.2. Maintien au titre de la portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.
Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »
Pour information, il est ajouté une annexe I relative aux dispositions légales sur la portabilité à la fin du présent avenant.

9.3. Revalorisation des prestations

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par le conseil d'administration de l'institution lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.
Le coefficient de revalorisation de la prestation rente d'éducation ainsi que la périodicité sont fixés par l'OCIRP. »

Article 2 Modification des cotisations

L'article 11.2 intitulé « Taux de cotisations et répartitions » de l'accord collectif du 10 janvier 2012 est désormais rédigé comme suit :
« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de :

Taux conventionnel global : 1,10 %

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	Taux global (en pourcentage des rémunérations brutes)
Décès	0,04	0,20	0,24
Incapacité temporaire :			
- mensualisation	0,37	-	0,37
- relais mensualisation	-	0,18	0,18
Assurance charges sociales patronales	0,14	-	0,14
Incapacité permanente	-	0,17	0,17
Total	0,55	0,55	1,10

Article 3 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1er juin 2015.

Article 4 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Annexe

Annexe I
Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis 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 cette couverture 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 garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Avenant n° 24 du 20 mai 2016 relatif à la classification des emplois

20 mai 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2016 Légifrance

Article 1er

L'article 42 « Définition et classification des emplois » est modifié comme suit :
« b) Personnel technique, entretien, jardin et gardiennage

Coefficient 100 : ouvrier 1er échelon

Sans connaissance spéciale liée au poste.
Chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches simples après démonstration ; ces tâches ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 110 : ouvrier 1er échelon expérimenté

Apte à exécuter sans démonstration des tâches simples professionnelles sous surveillance intermittente du responsable hiérarchique.
c) Employé administratif ou des services annexes (hébergement, restauration, boutique)

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

Sans qualification spéciale.
Chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches simples après démonstration ; ces tâches ne nécessitant pas de surveillance particulière.

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

Apte à exécuter sans démonstration des tâches simples professionnelles sous surveillance intermittente du responsable hiérarchique. »
Le reste de l'article 42 demeure inchangé.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2016. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord du 19 juillet 2017 relatif à la convention de forfait annuel en jours pour les cadres

19 juillet 2017, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2018 Légifrance

Article 1er Champ d'application

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation

du salarié relevant obligatoirement de la catégorie définie ci-dessous :
Les cadres (coefficients 250, 300, 350 et 400) qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Article 2 Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci. Cet écrit détaille avec précision les raisons pour lesquelles le salarié concerné 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 justifiant le recours à cette modalité ;
- 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 dudit forfait.
Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute. Il ne peut constituer un motif de licenciement.

Article 3 Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours ou en demi-journées sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets. L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.
Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année civile suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.
Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir 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

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 de forfait individuelle. Sa charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Article 5 Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.
La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel comprenant la compensation 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

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 annuelle en jours bénéficient de jours non travaillés dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des 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 positionnement des jours non travaillés par journée entière ou demi-journée du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend. Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de jours non travaillés en cas d'absences simultanées de cadres autonomes 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 cadres autonomes et à 24 heures en cas d'urgences vitales animales.
Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours non travaillés autres que les jours de repos hebdomadaires. Ces périodes devront 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 pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 235 jours.
L'avenant est seulement valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

Article 7 Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

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 positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.
Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié. Ce relevé déclaratif mensuel sera signé par le supérieur hiérarchique ou par le responsable du personnel.

Article 8 Garanties : temps de repos/charge de travail/amplitude des journées de travail/entretien individuel

Article 8.1 Temps de repos

Les salariés concernés par un forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.
Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Article 8.2 Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.
Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.
Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou le responsable hiérarchique pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

Article 8.3 Entretiens individuels

Dans le cadre du suivi de la charge de travail, un entretien doit être organisé chaque année entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.
À tout moment, s'il estime avoir une surcharge de travail, le salarié pourra alerter également l'employeur et obtiendra un entretien avec son supérieur hiérarchique ou avec le responsable du personnel dans les 5 jours suivants sa demande écrite. Le salarié peut se faire assister par un membre du CHSCT, ou à défaut par un délégué du personnel. Un compte rendu de l'entretien sera alors signé par les deux parties.
Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et enfin la rémunération du salarié.

Article 9 Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, les représentants du personnel sont informés et consultés chaque année sur le recours aux forfaits jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits jours, nombre d'alertes émises, et synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT.

Article 10 Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié ou de l'employeur, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

Article 11 Droit à la déconnexion

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.
Aucune sanction ne pourra être retenue si le salarié ne répond pas en dehors de ses heures habituelles de travail.

Article 12 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre qui suit la parution au Journal officiel.
Il fera l'objet des formalités des dépôts et de publicité conformes aux dispositions des arti-cles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Avenant n° 2 du 24 janvier 2018 à l'accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé

24 janvier 2018, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2018 Légifrance

Pour se mettre en conformité avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, il a été procédé à l'aménagement des tableaux des garanties conformément aux dispositions réglementaires, respectant ainsi l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Le présent avenant intègre ces dispositions dans les tableaux des garanties frais de santé.

Article 1er Modification de la définition « Enfant à charge »

L'article 4 « Salariés bénéficiaires » de l'accord collectif du 3 juin 2014 concernant la définition des ayants droit est modifié comme suit :

« Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :
- conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié (e) et non séparé (e) de corps ou non

divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée.

Sont assimilés au conjoint, le cocontractant d'un Pacs ainsi que le concubin :
- cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le (la) salarié (e) conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivant du code civil ;
- concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié (e), au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que les concubins soient l'un et l'autre libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins 1 enfant est né de l'union ou a été adopté ;
- enfants à charge : par enfants, il faut entendre :
-, les enfants du (de la) salarié (e) dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
-, les enfants recueillis par le (la) salarié (e) et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme « enfants à charge » :
- les enfants âgés de moins de 20 ans, et s'ils travaillent, que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;
- les enfants âgés de moins de 28 ans, s'ils sont étudiants, sous contrat d'alternance (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 21e anniversaire. »

Article 2 Les cotisations

L'article 6 point « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

Hors Alsace-Moselle

(En pourcentage du PMSS.)

Tarif HT salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	1,49	1,62	2,10	2,16	2,25
Isolé	0,63	0,68	0,92	0,97	1,00
Duo	1,14	1,22	1,66	1,74	1,81
Famille	1,96	2,15	2,70	2,76	2,87

Tarif TTC salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	1,58	1,72	2,23	2,30	2,39
Isolé	0,67	0,72	0,98	1,03	1,07
Duo	1,21	1,30	1,76	1,85	1,92
Famille	2,08	2,29	2,87	2,93	3,05

Alsace-Moselle

(En pourcentage du PMSS.)

Tarif HT salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	0,63	0,95	1,23	1,27	1,32
Isolé	0,28	0,47	0,54	0,57	0,59
Duo	0,48	0,72	0,98	1,02	1,07
Famille	0,82	1,26	1,59	1,62	1,69

Tarif TTC salariés non cadres du régime agricole	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Uniforme	0,66	1,01	1,31	1,35	1,41
Isolé	0,29	0,50	0,58	0,61	0,63
Duo	0,51	0,76	1,04	1,09	1,14
Famille	0,87	1,34	1,69	1,72	1,79

Article 3 Les garanties

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 remboursent ni les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Elles répondent également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optique, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (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 substitués par les tableaux suivants :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2018/0041/ boc _ 20180041 _ 0000 _ 0041. pdf

Article 4 Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Évin

Le dernier paragraphe de l'article 9 « Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Évin » de l'accord collectif du 3 juin 2014 est modifié comme suit :

« 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 1re année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 2e année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la 3e 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 5 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2018 pour la mise en conformité « contrat responsable » des garanties actuelles et au 1er jour du mois qui suit la date de parution de son d'extension, pour la mise en place de l'option 4.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Salaires : dernier texte publié

Avenant n° 34 du 21 septembre 2022

21 septembre 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2022 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-45

Article 1er

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1er octobre 2022 :

« Annexe 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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui entrera en vigueur à compter du 1er octobre 2022.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Autres textes salariaux encore en vigueur dans KALI (barèmes antérieurs) :

Avenant n° 9 du 20 décembre 2006 relatif aux salaires, 20 décembre 2006 Légifrance

Avenant n° 10 du 29 janvier 2008 relatif aux salaires, 29 janvier 2008 Légifrance

Avenant n° 11 du 10 mars 2009, 10 mars 2009 Légifrance

Avenant n° 12 du 3 septembre 2009, 3 septembre 2009 Légifrance

Avenant n° 13 du 10 mars 2011 relatif aux salaires au 1er mars 2011 et au 1er novembre 2011, 10 mars 2011 Légifrance

Avenant n° 16 du 22 février 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012, 22 février 2012 Légifrance

Avenant n° 17 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires, 18 septembre 2012 Légifrance

Avenant n° 18 du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er septembre 2012, 19 février 2013 Légifrance

Avenant n° 19 du 25 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014, 25 mars 2014 Légifrance

Avenant n° 22 du 25 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2015, 25 mars 2015 Légifrance

Avenant n° 25 du 20 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2016, 20 mai 2016 Légifrance

Avenant n° 26 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017, 2 mars 2017 Légifrance

Avenant n° 28 du 22 février 2018, 22 février 2018 Légifrance

Avenant n° 30 du 14 février 2019, 14 février 2019 Légifrance

Avenant n° 31 du 26 février 2020, 26 février 2020 Légifrance BO

Avenant n° 32 du 13 octobre 2021, 13 octobre 2021 Légifrance BO

Avenant n° 33 du 8 mars 2022, 8 mars 2022 Légifrance BO

Avenants intégrés au texte consolidé

Ces avenants modifient le texte de base : leurs dispositions sont déjà reprises dans la version consolidée.

Avenant n° 15 du 10 janvier 2012, 10 janvier 2012 Légifrance

Avenant n° 29 du 3 octobre 2018, 3 octobre 2018 Légifrance

Avenant n° 2 du 29 novembre 2019, 29 novembre 2019 Légifrance BO

Avenant n° 3 du 27 octobre 2020, 27 octobre 2020 Légifrance

Avenant n° 4 du 18 février 2021, 18 février 2021 Légifrance BO