

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 7017

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 34 du 21 septembre 2022

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005636001

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005636001

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 juin 2026 à 08:29

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 1er	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•

Article 14	•
Article 64	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 69	•
Article 70	•
Article 71	•
Article 72	•
Article 73	•
Article 74	•
Article 76	•
Article 2	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 50 bis	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 59	•
Article 60	•

Avenant salaires en vigueur

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Annexe I Convention collective nationale du 18 avril 1996

Article	•
---------	-------	---

Avenant : 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 pu

Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 1	•
Article 12	•
Article 2	•
Article 13	•
Article 3	•

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•

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

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article	•

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

Article 1er	•
Article 3	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 4	•
Article 9	•
Article 5	•
Article 2	•
Article 6	•
Article	•
Article	•

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

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant n° 9 du 20 décembre 2006 relatif aux salaires

Article	•
---------	-------	---

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

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

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

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Lexique	•

Texte de base

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

ART.

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.

ART.**40**

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.

ART.**41**

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.

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.

ART.
1er

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.

ART.
43

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.

ART.
44

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.

ART.
45

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.

ART.
46

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](#).

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 indemnités 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.

ART.
28

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](#).

ART.
29

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

ART.
30

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](#).

ART.
31

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.

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.

**ART.
33**

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.

**ART.
34**

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.

**ART.
35**

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.

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.

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.

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](#).

ART.
39

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.

ART.
22

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.

ART.
23

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.

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.

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.

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.

ART.
15

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.

ART.
16

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](#).

ART.
17

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.

ART.
18

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.

ART.
19

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

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

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

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

- 41 % du Smic pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 49 % du Smic pour la 2^e année ;
- 65 % du Smic pour la 3^e année.

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

- 53 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 61 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 2^e année ;
- 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 3^e année.

ART.
20

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.

ART.
21

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.

ART.
7

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.

ART.
8

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.

ART.
9

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.

ART.
10

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.

ART.
61

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.

ART.
62

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.

ART.
63

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.

ART.
11

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.

ART.
12

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.

ART.
13

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.

ART.
14

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.

ART.
64

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.

ART.
65

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.

ART.
66

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).

ART.
67

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.

ART.
68

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.

ART.
69

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.

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).

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

b) Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être :

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

c) Modalités de mise en œuvre du contrat

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

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

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

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

d) Modalités de mise en œuvre de la formation

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

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

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

Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être 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.

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.

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.

ART.
74

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.

ART.
76

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART.
2

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.

ART.
47

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.

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.

ART. 49

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.

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.

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'article 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) Alinea 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)

ART. 51

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 :

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

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

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

1.2. Organisation du temps de travail et durée du travail

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

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

ART. 52

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.

ART. 3

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.

ART.
4

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](#).

ART.
5

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.

ART.
6

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.

ART.
53

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.

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.

ART.
55

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.

ART.
56

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.

ART.
57

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.

ART.
58

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.

ART.
59

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.

ART.
60

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.

SECTION 2**Avenant salaires en vigueur***Avenant n° 34 du 21 septembre 2022***ART.
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 €

**ART.
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.

SECTION 3

Avenant : Annexe I Convention collective nationale du 18 avril 1996

Source officielle Légifrance

ART. Salaires (voir document salaires)

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART.
9

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) :

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

ART.
10

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 bénéficieront 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.

ART.
11

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.

ART. 1 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.

ART. 12 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.

ART. 2 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.

ART. 13 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.

ART.
3

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.

ART.
4

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.

ART. 5 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 :

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

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.

ART.
6

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.

ART.
7

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.

ART.
8

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.

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

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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.

ART.
2

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.

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 sexué.

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.

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.

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.

ART.
6

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.

ART.
7

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](#).

ART.
8

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.

ART.
9

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.

ART.
10

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.

ART.
11

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](#).

ART.
12

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.

ART.

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.

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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.

ART.
3

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.

ART.
7

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).

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 bénéficiers 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.

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.

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.

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.

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](#).

ART.
14

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](#).

ART.
15

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

ART. 4 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.

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 .

ART. 5 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.

ART. 2 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)*

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.

ART.

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.

ART.

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

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

Source officielle Légifrance

ART.
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.

ART.
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.

Avenant salaires : Avenant n° 9 du 20 décembre 2006 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. Article 1er

L'annexe I " Salaires " est modifiée à compter du 1er janvier 2007 ainsi qu'il suit :

ANNEXE I

Salaires

1re valeur de point : 0,0827 Euros.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	8,27	1 254,31

2e valeur de point : 0,003 : du coefficient 120 au 160 inclus soit :

1. Personnel hors encadrement.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	8,33	1 263,41
140	8,39	1 272,51
160	8,45	1 281,61

3e valeur de point : 0,014.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	9,32	1 413,56

2. Personnel d'encadrement.

Valeur de point : 0,014.

(En euros)

AGENT DE MAITRISE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Coefficient 225	10,02	1 519,73

GRUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	10,37	1 572,82
III	300	11,07	1 678,99
II	350	11,77	1 785,16
I	400	12,47	1 891,32

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Cachan, le 20 décembre 2006.

SECTION 9

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

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

L'annexe I « Salaires » est modifiée à compter du 1er mars 2011 ainsi qu'il suit :

« Annexe I
Salaires

1re valeur de point : 0,09.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,00	1 365,02

2e valeur de point : 0,008 (coefficients 120 à 160 inclus).

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
120	9,16	1 389,29
140	9,32	1 413,56
160	9,48	1 437,83

3e valeur de point : 0,016.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
175	10,20	1 547,03

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	11,00	1 668,36

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	11,40	1 729,03
III	300	12,20	1 850,37
II	350	13,00	1 971,70
I	400	13,80	2 093,04

L'annexe I « Salaires » est modifiée à compter du 1er novembre 2011 ainsi qu'il suit :

« Annexe I
Salaires

1re valeur de point : 0,09045.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,045	1 371,85

2e valeur de point : 0,00804 (coefficients 120 à 160 inclus).

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
120	9,20	1 396,24
140	9,36	1 420,63
160	9,52	1 445,02

3e valeur de point : 0,01608.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
175	10,25	1 554,76

2. Personnel d'encadrement

Agent de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	11,05	1 676,71

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	11,45	1 737,68
III	300	12,26	1 859,62
II	350	13,06	1 981,56
I	400	13,86	2 103,50

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le premier alinéa de l'[article 43](#) « Salaires et accessoires de salaires » est remplacé par les dispositions suivantes :
« Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe I de la présente convention. »

ART. 2

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1er juillet 2016 :

« Annexe I Salaires

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,67	1 466,65
110	9,78	1 483,33
120	9,89	1 500,02
140	10,04	1 522,77
160	10,18	1 544,00
175	11,02	1 671,40

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent de maîtrise		
225	11,87	1 800,32

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	12,30	1 865,54
III	300	13,16	1 995,98
II	350	14,02	2 126,41
I	400	14,88	2 256,85

ART. 3

Les partenaires sociaux ont par [avenant n° 24](#) créé le coefficient 110, qui entrera en application à l'extension.

ART. 4

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.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).