Convention collective nationale concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 26 mai 2011 (Mise à jour par avenant n° 14 du 26 mai 2011)

IDCC : 7017

N° Brochure : 3613

Activitées :

- Zoo : parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public

- Préambule

- Chapitre Ier : Champ d'application
  - Champ d'application.

- Chapitre II : Avantages acquis
  - Avantages acquis.

- Chapitre III : Durée, adhésion, révision et dénonciation
  - Durée.
  - Adhésion.
  - Révision.
  - Dénonciation.

- Chapitre IV : Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
  - Compétence de la commission paritaire nationale.
  - Composition de la commission paritaire nationale.
  - Fonctionnement de la commission paritaire nationale.
  - Résolution des conflits collectifs de travail.

- Chapitre V : Droit syndical
  - Libertés syndicale et d'opinion.
  - Sections syndicales.
  - Délégués syndicaux.
  - Exercice du droit syndical : autorisations d'absences.

- Chapitre VI : Délégués du personnel-Comité d'entreprise
  - Délégués du personnel.
  - Comité d'entreprise.

- Chapitre VII : Apprentissage
  - Finalités et obligations.
  - Rémunération des apprentis.
  - Droits des apprentis.
  - Tutorat.

- Chapitre VIII : Contrat de travail
  - Embauche.
  - Egalité professionnelle.
  - Forme et contenu du contrat de travail.
  - Période d'essai.
  - Travailleurs handicapés.

- Chapitre IX : Maladie ou accident et contrat de travail
  - Indemnisation des absences pour maladie ou accident.
  - Incidence de la maladie ou d'un accident sur le contrat de travail.
  - Prévoyance.

- Chapitre X : Suspension ou rupture du contrat de travail
  - Maternité ou adoption.
  - Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée.
  - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée, délai congé.
  - Indemnité de licenciement.
  - Attestation de cessation d'activité.
  - Service national.
  - Indemnité de départ en retraite.
  - Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte.

- Chapitre XI : Polyactivité, définition et classification des emplois
  - Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs et jardins zoologiques privés.
  - Définition et classification des emplois.
  - Méthodologie pour la mise en place de la classification.

- Chapitre XII : Salaires et accessoires de salaires, paiement des salaires

- Salaires et accessoires de salaires.
- Ancienneté.
- Périodicité de la paie.
- Bulletin de paie.

- Chapitre XIII : Durée du travail
  - Durée hebdomadaire du travail.
  - Aménagement du temps de travail.
  - Récupération des heures perdues.
  - Travail à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire.
  - Travail de nuit.
  - Repos hebdomadaire.

- Chapitre XIV : Congés
  - Premier mai.
  - Jours fériés chômés.
  - Durée des congés payés.
  - Ordre et périodicité des départs en congé.
  - Indemnité de congés payés.
  - Congés pour événements familiaux.
  - Congés spéciaux.

- Chapitre XV : Hygiène, sécurité et conditions de travail
  - Hygiène, sécurité et conditions de travail.
  - Travaux insalubres ou dangereux.
  - Médecine du travail.

- Chapitre XVI : Formation professionnelle continue
  - Formation professionnelle continue.

Préambule

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.

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 ou par le code du travail selon les cas.

Chapitre Ier : Champ d'application

Champ d'application.

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

1. 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.

2. La pédagogie et l'éducation du public sur la faune sauvage, ses relations avec le milieu naturel et sa protection.

Chapitre II : Avantages acquis

Avantages acquis.

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

Chapitre III : Durée, adhésion, révision et dénonciation

Durée.

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

Adhésion.

Toute organisation syndicale de salariés représentative, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs représentatif, non signataires de la présente convention, peuvent y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 132-9 du code du travail.

Révision.

Sans préjudice de l'application de l'article L. 132-12 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 au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SRITEPSA) d'Ile-de-France et aux organisations représentatives au plan national en vue de la réunion, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivant la première demande au service précité, de la commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 132-1 du code du travail.

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

Dénonciation.

La dénonciation de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes est notifiée aux autres parties ainsi qu'au service pluridépartemental 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 par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de trois mois, donne lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et L. 132-9 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 d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus.

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

Chapitre IV : Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Compétence de la commission paritaire nationale.

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

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

Composition de la commission paritaire nationale.

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

Fonctionnement de la commission paritaire nationale.

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des employeurs et par un représentant du collège des salariés, par période de deux 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 nationale des parcs et jardins zoologiques privés.

Le service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SRITEPSA) d'Ile-de-France 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 quinze jours francs au moins avant la date de la réunion.

Les réunions de la commission ont lieu au siège de l'ANPJZP 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 huit jours.

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.

Résolution des conflits collectifs de travail.

Lorsqu'un conflit collectif ne trouve pas de solution dans un délai de quarante-huit 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 huit jours ouvrables, à compter du jour où elle est saisie, par lettre recommandée avec accusé 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. 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. 122-3 et L. 124-2-3 du code du travail, à rechercher les voies et les moyens permettant d'assurer ce service afin qu'un nombre suffisant de personnes qualifiées soit trouvé pour ne pas mettre en péril les animaux.

Chapitre V : Droit syndical

Libertés syndicale et d'opinion.

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu notamment des dispositions du livre IV du code du travail (art. L. 412-2) 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 au 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.

Sections syndicales.

Dans toutes les entreprises, chaque syndicat représentatif 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.

Délégués syndicaux.

Dans les entreprises où sont employés au moins cinquante 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 leur fonction dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder :

- quinze heures par mois dans les entreprises occupant habituellement de cinquante à cinq cents salariés ;

- vingt heures par mois dans les entreprises occupant habituellement plus de cinq cents salariés.

Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante 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 cinq heures par mois.

Exercice du droit syndical : autorisations d'absences.

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. 451-1 à L. 451-3 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 quinze jours au moins et justifient leur convocation ;

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

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

Chapitre VI : Délégués du personnel-Comité d'entreprise

Délégués du personnel.

Dans les entreprises où sont employés habituellement plus de dix salariés, les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Ils disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit de quinze heures par mois s'ils sont titulaires. Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail.

Comité d'entreprise.

Pour les comités d'entreprise, il est fait application de la législation en vigueur. La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par l'article L. 432-9 du code du travail.

Chapitre VII : Apprentissage

Finalités et obligations.

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

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

Il est rappelé que les employeurs ne peuvent souscrire des contrats d'apprentissage que s'ils ont effectué les déclarations nécessaires conformément à l'article L. 117-5 du code du travail.

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

Rémunération des apprentis.

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans, le salaire minimum est fixé à :

- 25 % du SMIC pour la première année d'exécution du contrat ;

- 37 % du SMIC pour la deuxième année ;

- 53 % du SMIC pour la troisième année.

2. Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans, le salaire minimum est fixé à :

- 41 % du SMIC pour la première année d'exécution du contrat ;

- 49 % du SMIC pour la deuxième année ;

- 65 % du SMIC pour la troisième année.

3. Pour les jeunes âgés de vingt-et-un 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 première année d'exécution du contrat ;

- 61 % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable)

pour la deuxième année ;

- 78 % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la troisième année.

Droits des apprentis.

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

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

Tutorat.

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

Le tuteur 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. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat. Le tuteur 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, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

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

Chapitre VIII : Contrat de travail

Embauche.

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il peut exiger la présentation du dernier certificat de travail.

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.

Egalité professionnelle.

En application de l'article L. 123-1 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 formation professionnelle et 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.

Forme et contenu du contrat de travail.

Le contrat de travail spécifie :

1. La fonction.

2. La date d'entrée en fonction.

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

4. L'intitulé de l'emploi.

5. Le montant du salaire.

6. Le coefficient hiérarchique.

7. Les éléments de la rémunération.

8. La durée de la période d'essai 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.

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.

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 parcs peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1 3° 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 20, rue de Clichy, 75009 Paris.

Période d'essai.

1. Le 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 d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et de un mois dans les autres cas.

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

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est fixée comme suit :
2.1 Salariés, hors service zoologique, dont le coefficient, tel que défini à l'article 38, relève des niveaux 100 à 175 : un mois.

2.2 Salariés directement rattachés au service zoologique, dont le coefficient, tel que défini à l'article 38, relève des niveaux 100 à 175 : deux mois.
2.3. Salariés relevant du niveau " Agent de maîtrise " : trois mois.
2.4. Salariés relevant du niveau " Cadre " : six mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois.

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 préavis d'une semaine.

Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit figurer dans le contrat de travail.

Travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés sont employés et rémunérés conformément aux textes en vigueur.

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

Chapitre IX : Maladie ou accident et contrat de travail

Indemnisation des absences pour maladie ou accident.

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contrevisite s'il y a lieu, les salariés comptant trois ans d'ancienneté au service de l'entreprise bénéficient, sous réserve :

1. D'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur dans les quarante-huit heures.

2. D'être pris en charge, selon le cas, par le régime général ou le régime agricole de sécurité sociale, des conditions d'indemnisation suivantes :

- du 11e au 30e jour : 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler ;

- du 31e au 183e jour : 75 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué de 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.

Toutefois il est fait application des dispositions de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, si elles s'avèrent plus favorables aux salariés concernés.

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.

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

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze 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.

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.
Arrêté du 23 août 1996 art. 2 : l'extension du 1er alinéa de l'article 26 est prononcée sous réserve de l'application des dispositions de l'article 49-I de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988, concernant la garantie de rémunération en cas de maladie ou d'accident.

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

1. Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, justifiées dans les quarante-huit 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. 122-32-1 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 26 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, aboutissant à une désorganisation du service et 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 32.

2. En cas d'inaptitude du salarié au poste de travail à son retour, l'employeur doit conformément aux dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail, lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités en prenant en considération les remarques éventuellement formulées par la médecine du travail, avant d'envisager la résiliation du contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'une résiliation du contrat de travail, le salarié ainsi licencié perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 32.

Prévoyance.

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

Chapitre X : Suspension ou rupture du contrat de travail

Maternité ou adoption.

La suspension ou la rupture du contrat de travail, en cas de maternité ou d'adoption, ne peuvent intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée.

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

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 s'il a été conclu pour motif de remplacement d'un salarié absent temporairement ou pour cause d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée, délai congé.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser à l'initiative d'une des parties.

S'il s'agit d'un 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 accusé 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 cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la convocation ;

- la possibilité de se faire assister, conformément aux dispositions des articles L. 122-14 et R. 122-2-1 du code du travail, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans cette dernière, par un conseiller du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet. Dans ce cas, l'employeur doit préciser au salarié l'adresse des services où les listes de conseillers sont tenues à sa

disposition.

Si, au terme de l'entretien, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier ce licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tôt un jour franc après l'entretien.

b) L'application d'un délai-congé.

Le délai-congé est ainsi fixé :

- dix jours pour les salariés non cadres qui ont moins de six mois d'ancienneté ;

- deux mois pour les salariés non cadres qui ont de six mois à deux ans d'ancienneté ;

- trois mois pour les cadres et pour les salariés non cadres qui ont au moins deux 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 deux 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 deux demi-journées sont susceptibles d'être groupées après accord entre les parties.

Indemnité de licenciement.

En cas de licenciement, le salarié, ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement égale à 15 % du salaire mensuel brut par année de service dans l'entreprise. A compter de la dixième année, cette indemnité est portée à 20 % dudit salaire mensuel brut par année de service supplémentaire dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues à l'alinéa précédent est égal au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, si cela est plus favorable à l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, hors toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel.

Attestation de cessation d'activité.

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

Service national.

Les règles particulières applicables aux personnes soumises au service national sont celles figurant aux articles L. 122-18 et suivants du code du travail.

Indemnité de départ en retraite.

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

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

- après dix ans : un demi-mois de salaire ;

- après quinze ans : un mois de salaire ;

- après vingt ans : un mois et demi de salaire ;

- après trente ans : deux mois de salaire.

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

Le salarié, âgé de soixante ans au moins, et remplissant les conditions d'ouverture du droit à la pension vieillesse de la sécurité sociale à taux plein, mis à la retraite par son employeur, a droit, conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, s'il remplit les conditions prévues pour en bénéficier. (1).

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.

(1) Paragraphe exclu de l'extension par l'arrêté du 7 juillet 1997, art. 1er).

Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, quels que soient les motifs de la rupture et de 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 reçu pour solde de tout compte doit répondre aux exigences de l'article L. 122-17 du code du travail.

Chapitre XI : Polyactivité, définition et classification des emplois

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

Les parties constatent que l'activité et la structure des parcs et jardins zoologiques privés impliquent le plus souvent la mise en oeuvre d'une polyactivité permanente.

Cette polyactivité peut revêtir plusieurs aspects, étant rappelé que pour l'ensemble des dispositions du texte prenant en compte la notion de saison, liée à la fréquentation touristique et au rythme naturel de l'élevage, les salariés concernés sont les salariés titulaires d'un contrat saisonnier correspondant au moins à une durée égale à 80 % de la période d'activité saisonnière du parc :

1. Il peut s'agir de situations permettant à des salariés, hors saison, de conserver un emploi permanent. Les emplois exercés doivent de préférence être de même niveau de qualification.

Dans l'hypothèse où cela ne s'avère pas possible, il est admis que ces emplois puissent être rémunérés distinctement selon la qualification de chaque emploi occupé.

2. Il peut s'agir également d'emplois permanents ou saisonniers impliquant l'exercice de tâches relevant d'un même niveau de qualification s'exerçant dans des activités différentes. A titre d'exemple, des salariés affectés au secteur zoologique peuvent être conduits à exercer des activités d'autres secteurs, tels qu'entretien, jardin, contrôle,... dans des emplois de même qualification.

Dans cette hypothèse, le classement du salarié prenant en compte par nature cette polyactivité, il n'y a pas lieu à modification des principes de rémunération par niveau.

Les parties signataires conviennent cependant que les salariés concernés par les emplois mettant en oeuvre une polyvalence significative et permanente doivent être engagés en fonction d'une activité dominante.

Lorsque la polyactivité relève de deux niveaux de qualification différents exercés de manière significative et permanente, le salarié est rémunéré au niveau correspondant à la qualification la plus élevée.

Définition et classification des emplois.

I. - Personnel hors encadrement

A. - Définition et coefficient des emplois :

a) Personnel zoologique
Définitions :

1er échelon : Aide animalier ou aide soigneur :

- 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 : 100

2e échelon : Aide-animalier ou aide-soigneur :

- ayant au moins douze 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 : 120

3e échelon : Animalier-soigneur confirmé :

- 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 : 140

4e échelon : Animalier-soigneur qualifié :

- 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 : 160

5e échelon : Animalier-soigneur hautement qualifié :

- 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 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, (avenant n° 1 du 11 mars 1997) éventuellement saisie et enregistrement des données informatiques
Coefficient : 175

b) (Avenant n° 1 du 11 mars 1997.) Personnel technique, entretien, jardins et gardiennage :

Définitions :
1er échelon : Ouvrier :

- sans connaissance spéciale liée au poste ;

- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière
Coefficient : 100

2e échelon : Ouvrier :

- ayant une connaissance des tâches techniques et d'entretien élémentaires ;

- capable de les assurer seul sous surveillance intermittente
Coefficient : 120

3e échelon : Ouvrier :

- 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 : 140

4e échelon : Ouvrier qualifié :

- 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 : 160

5e échelon : Ouvrier hautement qualifié :

- 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 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
Coefficient : 175

c) Employé administratif et des services annexes (hôtel, restauration, bar, boutique)
Définitions :
1er échelon : Employé administratif ou des services annexes :

- sans qualification spéciale ;

- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.
Coefficient : 100

2e échelon : Employé administratif ou des services annexes :

- ayant une connaissance des tâches élémentaires de la fonction ;

- capable de les assurer seul sous surveillance intermittente
Coefficient : 120

3e échelon : Employé administratif ou des services annexes :

- ayant une connaissance générale des tâches de la fonction ;

- capable de les assurer seul sans surveillance, mais sous contrôle a posteriori
Coefficient : 140

4e échelon : Employé administratif ou des services annexes qualifié :

- 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 : 160

5e échelon : Employé administratif ou des services annexes, hautement qualifié :

- rompu aux différentes tâches de la fonction ;

- dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou 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
Coefficient : 175

B. - Progression dans les échelons

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur 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'entreprise.

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.

En ce qui concerne le passage du deuxième au troisième échelon, l'entretien ne peut être sollicité avant un délai de deux ans d'expérience passé au deuxième échelon dans le parc.

Les salariés du parc occupés à temps plein ou à temps partiel, réunissant les aptitudes requises, se voient proposer prioritairement les emplois vacants d'un échelon supérieur existant dans le parc avant toute embauche extérieure.
II. - Définition et coefficient des emplois
du personnel d'encadrement

a) Agent de maîtrise

- salarié exerçant une activité dans la ou les filière(s) considérée(s) (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 un cadre ou directement par le responsable du parc
Coefficient : 225

b) Cadre
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 : 250

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 : 300

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 : 350

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
Coefficient : 400

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 et précisés dans le contrat de travail et en rendre compte à l'employeur. Il peut représenter l'employeur et avoir les connaissances nécessaires pour suppléer celui-ci dans le fonctionnement quotidien pendant les absences de longue durée.

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. 213-2 à R. 213-4 du code rural 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.

Méthodologie pour la mise en place de la classification.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné ni à sa rémunération acquise. En particulier, la formation et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en oeuvre dans l'emploi exercé.

Chapitre XII : Salaires et accessoires de salaires, paiement des salaires

Salaires et accessoires de salaires.

Les salaires minima sont déterminés selon les modalités fixées 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 doivent 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.

Ancienneté.

Les salariés, justifiant d'au moins cinq années de présence continue dans un niveau de qualification donné, reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimal de leur échelon majoré de :

- dix points après cinq ans de présence continue ;

- quatorze points après sept ans de présence continue ;

- vingt points après dix ans de présence continue.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'accession, déduction faite de la durée des congés sans solde.

Périodicité de la paie.

La paie est effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord entre l'employeur et le

salarié pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois et, au plus tard, le cinquième jour ouvrable qui suit le mois civil de référence.

Bulletin de paie.

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail.

Chapitre XIII : Durée du travail

Durée hebdomadaire du travail.

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

Sauf accord d'entreprise ou usages plus favorables, et sans préjudice de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article 58, la durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte.

La durée de trente-neuf heures peut être répartie d'une manière égale ou inégale sur une période allant de quatre à six 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 six jours par semaine civile.

Il est rappelé que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur posent les limites suivantes à la durée du travail :

- durée journalière maximale : dix heures de travail effectif ;

- durée hebdomadaire maximale : quarante-huit heures de travail effectif ;

- durée maximale hebdomadaire moyenne : quarante-six heures de travail effectif sur douze 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 onze heures. Toutefois, elle est de douze heures pour les salariés mineurs.

En cas de baisse d'activité ayant une incidence sur la durée du travail, sans préjudice d'accord de modulation 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 des conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a lieu de mettre en oeuvre les dispositions relatives au chômage partiel.

Aménagement du temps de travail.

1. Généralités

Les parties constatent la spécificité du secteur d'activité visé par la présente convention, caractérisé par des variations d'activité saisonnières, mais aussi par des variations d'activité au sein du mois, de la semaine, voire de la journée. Elles prennent acte, de même, 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.

Les salariés concernés sont informés des modifications prévisibles de la durée collective du travail au moins quinze jours à l'avance.
2. Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, susceptible d'être pratiqué sans autorisation préalable de l'administration s'établit à cent trente heures.

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 huit premières heures ;

- 50 % pour les heures suivantes.

Elles ouvrent droit, dans les conditions et limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires applicables à l'entreprise à un repos compensateur au-delà de la quarante deuxième heure. Sauf exception prévue par la réglementation applicable à l'entreprise, celui-ci doit être pris dans les deux mois suivant l'obtention d'une durée de repos compensateur égale à huit heures.

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 (2e alinéa) du code du travail, les heures supplémentaires ci-dessus visées peuvent donner lieu, en tout ou partie, à un report en heures payées et non effectuées, tenant compte des majorations.

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

1er cas : 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.

2e cas : pendant la saison à une date fixée par l'employeur après concertation avec le salarié.

3e cas : 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 huit 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 de modulation 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 de remplacement.

Les entreprises se dotent d'un élément de contrôle par les salariés de leur temps de travail, par tout support approprié.

Récupération des heures perdues.

Les éventuelles heures perdues, dans les cas prévus à l'article 996 du code rural et à l'article L. 212-2-2 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 douze 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 en récupération.

2. La récupération ne peut avoir pour effet de prolonger de plus de deux heures par jour et de porter à plus de quarante-cinq 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.

Travail à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire.

Conformément aux dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail, sont

considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins 1/5 à la durée légale ou conventionnelle 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 et l'indemnité de mise ou 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.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées ne peut être supérieur à 30 % de la durée du temps de travail fixée dans le contrat.

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées est compris entre 10 % et 30 % du temps de travail prévu, deux 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 deux 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 :

- huit jours dans le cadre d'une répartition hebdomadaire du temps de travail ;

- quinze jours dans le cadre d'une répartition mensuelle ;

- un 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.

Travail de nuit.

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

Tout travail effectué exceptionnellement de nuit, entre vingt-deux heures et cinq heures du matin, par des salariés âgés d'au moins dix-huit ans, 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.

Repos hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire est accordé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise concernée.

Chapitre XIV : Congés

Premier mai.

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

Jours fériés chômés.

Les jours fériés chômés sont le :

- 1er janvier ;

- lundi de Pâques ;

- 1er Mai ;

- 8 Mai ;

- Ascension ;

- lundi de Pentecôte ;

- 14 juillet ;

- Assomption ;

- 1er novembre ;

- 11 Novembre ;

- 25 décembre.

Ils sont payés conformément à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

S'ils sont travaillés, les jours fériés donnent lieu à récupération. Les jours de récupération sont fixés entre les parties concernées.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut être, pour les salariés, la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve d'un travail effectif, le dernier jour de travail précédant le jour férié et le

premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Durée des congés payés.

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

Ordre et périodicité des départs en congé.

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en fonction des nécessités du service, après consultation des salariés et en tenant compte, autant que possible, des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égal à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux 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 cas, la fraction doit être comprise dans la période allant du 1er avril au 30 novembre.

Le reste des congés peut être pris en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Conformément à l'article L. 223-8 du code du travail, lorsque le nombre de jours de congés pris dans cette période est au moins égal à six, le salarié a droit à deux jours ouvrables de congé supplémentaire et à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq.

La cinquième semaine de congés payés ne peut ouvrir droit à supplément de congé.

Indemnité de congés payés.

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux articles L. 223-11 et suivants du code du travail.

Les salariés occasionnels qui travaillent moins de vingt-quatre jours au cours de l'année de référence bénéficient de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Congés pour événements familiaux.

Les congés pour événements familiaux sont ainsi fixés :

- mariage du salarié : quatre jours ;

- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ;

- mariage d'un enfant : un jour ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : quatre jours ;

- décès du père ou de la mère : un jour ;

- décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère :
un jour

- présélection militaire : trois 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.

Congés spéciaux.

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

- congé postnatal (art. L. 122-28-1 du code du travail) ;

- congé parental d'éducation (art. L. 122-28-1 du code du travail) ;

- congé pour création d'entreprise (art. L. 122-32-12 du code du travail) ;

- congé sabbatique (art. L. 122-32-17 du code du travail) ;

- congé de formation économique, sociale ou syndicale (voir l'article 14 sur l'exercice du droit syndical).

Chapitre XV : Hygiène, sécurité et conditions de travail

Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont régies par le livre II, titre III du code du travail (art. L. 230-1 et suivants) 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 vingt et un 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.

Il est également rappelé que dans les parcs occupant habituellement plus de cinquante 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.

Travaux insalubres ou dangereux.

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

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

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

Médecine du travail.

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

Tout salarié doit se soumettre à la visite d'embauche et aux contrôles médicaux prévus par la réglementation.

Chapitre XVI : Formation professionnelle continue

Formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue est assurée dans l'entreprise par l'apprentissage, l'alternance et le perfectionnement dans les conditions prévues par le code du travail, les lois et les décrets.

L'employeur doit favoriser la demande des salariés qui désirent se perfectionner ou s'adapter à un changement d'activité.

Dans ce but, les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes :

1. *Au titre de la section Apprentissage : les versements des entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe* (1).

2. Au titre de la section Contrat d'insertion en alternance :

- pour les entreprises employant dix salariés et plus, les versements correspondant à la fraction de 0,4 % des salaires, prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue ;

- pour les entreprises employant moins de dix salariés, les versements correspondant à la contribution de 0,1 % des salaires, affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

3. Au titre de la section Plan de formation des entreprises :

- d'une part, les versements correspondant au taux de 0,2 % des salaires. Il est précisé que cette obligation conventionnelle concerne toutes les entreprises quel que soit leur effectif, et notamment les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent l'effectif de dix salariés ;

- d'autre part, les versements correspondant à la participation des entreprises employant dix salariés et plus au financement du plan de formation et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe.

4. Au titre de la section Congé individuel de formation :

- pour les entreprises employant dix salariés et plus, les versements correspondant à la contribution de 0,2 % des salaires, affectée au financement des congés individuels de formation ;

- pour les entreprises employant des salariés par contrat de travail à durée déterminée, les versements correspondant à la contribution légale de 1 % des salaires bruts versés à ces salariés, affectée au financement de leurs congés individuels de formation.

A l'exception de la taxe d'apprentissage (2), les contributions sont collectées par le fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA), organisme collecteur agréé

par le ministre chargé de la formation professionnelle continue, conformément aux textes en vigueur.

Arrêté du 23 août 1996 art. 1 : (1) Les dispositions du paragraphe 1 de l'article 60 sont exclues de l'extension. (2) Le membre de phrase : A l'exception de la taxe d'apprentissage est exclu de l'extension.