

**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE
FORFAIT ANNUEL EN JOURS RÉDUIT
Vétérinaire cadre autonome – avec astreintes**

Ce modèle de contrat de travail doit être adapté aux conditions particulières de chaque emploi et être actualisé en tenant compte de l'évolution du droit social et de la jurisprudence. Il n'a pas vocation à remplacer le recours à un avocat ou à un conseil juridique spécialisé.

ENTRE LES SOUSSIGNES

M./Mme
Vétérinaire ou Vétérinaires de la SDF *
Inscrit(e) au Tableau de l'Ordre de la Région de
Sous le numéro.....
Exerçant à.....
Immatriculé(e) à l'URSSAF sous le numéro SIRET
** supprimer la mention inutile*

OU

La Société SCP ou SEL *
Dont le siège est à
Immatriculée à l'URSSAF sous le numéro SIRET.....
Représentée par M./Mme.....
Inscrit(e) au Tableau de l'Ordre de la Région de
Sous le numéro
** supprimer la mention inutile*

D'UNE PART, ci-après dénommé « l'employeur »

ET

M./Mme
Né(e) le à
Demeurant à
Numéro de Sécurité Sociale :
Vétérinaire diplômé
Inscrit(e) au Tableau de l'Ordre de la Région de
Sous le numéro
Sorti(e) de l'école de
Thèse en date du école*
Titulaire du mandat sanitaire délivré le à
** école vétérinaire française*

D'AUTRE PART, ci-après dénommé « le/la salarié(e) »

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Les soussignés déclarent faire application des clauses de la présente convention de forfait régie par les lois et règlements en vigueur, tant au regard des dispositions du droit du travail, que de celles du code de déontologie et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés IDCC 2564 étendue par arrêté publié au Journal officiel du 20 juin 2006.

Cette convention de forfait est établie conformément au Code du travail et aux articles 55 à 58 de la convention collective nationale.

ARTICLE 1 – ENGAGEMENT

Le/la salarié(e) est engagé(e) pour une durée indéterminée à compter du aux conditions indiquées ci-après.

Le/la salarié(e) déclare formellement n'être lié à aucune autre entreprise par un engagement empêchant la présente embauche.

Consécutivement à la déclaration préalable d'embauche à l'URSSAF à laquelle l'employeur déclare satisfaire, cet engagement est soumis à la condition expresse de l'aptitude à l'emploi envisagé reconnue par le médecin du travail à la suite de la visite médicale d'embauche.

ARTICLE 2 – QUALIFICATION

Conformément à sa déclaration d'habilitation d'exercer et à son expérience professionnelle qu'il atteste, le/la salarié(e) est engagé en qualité de vétérinaire salarié, échelon ... correspondant au coefficient de la convention collective nationale.

Compte tenu du degré d'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps, le/la salarié(e) est engagé en qualité de cadre autonome rémunéré au forfait annuel en jours.

ARTICLE 3 – FONCTIONS

Le/la salarié(e) exercera ses fonctions de vétérinaire, sous l'autorité et dans le cadre des instructions qui lui seront données par l'employeur et toute personne que celui-ci désignerait.

Le/la salarié(e) exercera ses fonctions conformément aux obligations de soins définies par le code de déontologie.

ARTICLE 4 – LIEU D'EXERCICE

Le/la salarié(e) exercera ses fonctions au(x) domicile(s) professionnel(s) de l'employeur situé(s) ..., ainsi qu'au domicile des clients, mais ce lieu pourra être modifié par l'employeur pour les nécessités du service.

ARTICLE 5 – PERIODE D'ESSAI

Le/la salarié(e) est engagé en qualité de vétérinaire diplômé, le contrat est soumis à l'exécution d'une période d'essai de 4 mois durant laquelle chacune des parties demeure libre de rompre son engagement sans indemnité, en respectant un préavis conformément aux dispositions du code du travail. Cette période d'essai ne pourra pas être renouvelée (conformément à la convention collective).

Si l'employeur met fin à la période d'essai, le délai de prévenance minimal est :

24 heures si Le/la salarié(e) compte moins de 8 jours de présence

48 heures si Le/la salarié(e) compte entre 8 jours et 1 mois de présence

2 semaines si Le/la salarié(e) compte entre 1 et 3 mois de présence

1 mois après 3 mois de présence

Si le salarié met fin à la période d'essai, le délai de prévenance minimal est :

24 heures si Le/la salarié(e) compte moins de 8 jours de présence

48 heures si Le/la salarié(e) compte plus de 8 jours de présence

Si pendant la période d'essai, le contrat de travail devait être suspendu pour quelque motif que ce soit, elle serait prolongée d'une durée identique à la période de suspension.

ARTICLE 6 – CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

Le/la salariée(e) cadre autonome ne relève pas de l'horaire collectif de travail et dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail en raison de, ce qui rend impossible son intégration dans des horaires prédéterminés et fixes.

Il est expressément convenu une convention de forfait annuel en jours sur l'année. Le/la salariée(e) relève donc des articles L 3121-58 et suivants du Code du travail et dont les modalités d'application du présent forfait sont notamment prévues aux articles 55 à 58 de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés. Le/la salariée(e) est impérativement tenu de respecter les règles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires. L'employeur y est également tenu et tient à cet effet un registre paginé ou un livre, contresigné mensuellement par le salarié. Il fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que celles des jours de repos en précisant leur nature (notamment pour les congés payés, ou les repos supplémentaires payés). L'employeur organise chaque année un entretien annuel avec le/la salarié(e) pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

Il est convenu un forfait de ...* jours, tenant compte d'un droit intégral à congés payés, ainsi que de la journée de solidarité, selon une répartition en journées et demi-journées déterminée en concertation entre les parties.

** maximum conventionnel de 216 jours*

La période annuelle de référence correspond actuellement à ... *[Date du début de l'année de référence : année civile, période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés, autre]*, l'exercice couvrant ainsi la période du 1^{er} ... au 31

Compte tenu de son entrée en cours d'année, ce forfait est fixé à ... jours par an pour le premier exercice incomplet, couvrant la période du ... 20.. au ... 20...

[Éventuellement]

Le/la salarié(e) pourra s'il *[ou si elle]* le souhaite et en accord avec sa hiérarchie, renoncer à tout ou partie de ses journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser ... jours par ... (an, exercice).

Le/la salarié(e) devra formuler sa demande ... (par écrit, au moyen de l'imprimé prévu à cet effet) ... avant la fin de l'exercice auquel se rapportent les jours de repos concernés.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à ... % du salaire journalier. Elle sera versée au plus tard le

La rémunération journalière sera calculée comme suit

La majoration ne peut être inférieure à 15% (article 57 de la convention collective modifié par l'avenant n°10).

[Éventuellement]

La Direction pourra s'opposer à ce rachat sans avoir à se justifier.

[Ou]

La Direction pourra notamment s'opposer à ce rachat pour les raisons suivantes : ... (période de trop faible activité, absence de réels besoins du service...).

Le/la salarié(e) pourra revenir sur sa demande à condition de prévenir ... (le supérieur hiérarchique, etc) dans un délai de ... jours.

ARTICLE 7 – ASTREINTES

La programmation individuelle des astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve, dans ce dernier cas, que le/la salariée(e) en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Pour répondre aux besoins de continuité des soins le/la salariée(e) assurera des astreintes (article 30 de la convention collective). Le/la salariée(e) devra être disponible à son domicile pour être facilement joignable, tout en pouvant vaquer à ses occupations personnelles, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Le/la salarié(e) pourra ainsi également être amené à travailler de nuit.

Le/la salariée(e) devra pouvoir répondre aux appels téléphoniques reçus et/ou transmis et intervenir dans les meilleurs délais pour recevoir les clients sur le lieu de travail ou se rendre à leur domicile :

- les nuits de heures à heures
- les dimanches et jours fériés de heures à Heures
-

ARTICLE 8 – REMUNERATION DU FORFAIT JOURS

Le/la salariée(e) bénéficiera à ce titre d'une rémunération mensuelle brute forfaitaire de euros.

Cette rémunération sera versée par douzièmes indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

ARTICLE 9 – REMUNERATION DES ASTREINTES

L'indemnisation des astreintes et la rémunération des astreintes dérangées sont calculées sur des bases au moins égales à celles définies par la convention collective.

Les astreintes de nuit ou de jour sont indemnisées sur une base forfaitaire calculée par tranche de 12 heures, conformément à l'annexe 2 de la convention collective, soit :

.....
❑ Le temps passé en intervention ne sera pas comptabilisé en astreinte, mais en heures de temps de travail effectif rémunérées sur la base de

Ou (*à préciser*)

❑ Le temps passé en intervention ne sera pas comptabilisé en astreinte, mais en temps de travail effectif rémunéré sur la base d'un pourcentage sur les actes effectués ainsi défini :

ARTICLE 10 – CONGES PAYES

Le/la salarié(e) bénéficiera de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif.

ARTICLE 11 – OBLIGATIONS

Le/la salarié(e) s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui lui seront données par l'employeur et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne du cabinet ou de la clinique. Le/la salarié(e) devra informer son employeur, sans délais, de tout changement qui interviendrait dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement.

ARTICLE 12 – DEONTOLOGIE

Le/la salarié(e) recevra tous les clients que son employeur lui confiera et leur donnera ses soins consciencieux et attentifs.

Les deux parties s'engagent à observer les prescriptions du code de déontologie qu'elles déclarent bien connaître, ainsi que les règles et usages de la profession vétérinaire. L'employeur s'engage à garantir au salarié son indépendance dans tous les actes relevant de la possession de son diplôme.

ARTICLE 13 – CLAUSE DE NON CONCURRENCE

- ♦ L'employeur déclare renoncer à l'application d'une clause de non-concurrence prévue à l'article 65 de la convention collective des vétérinaires praticiens (IDCC 2564). En conséquence, sous réserve du respect des règles de confraternité, le/la salarié(e) sera libre, en cas de rupture de son contrat de travail, d'exercer des fonctions de vétérinaire pour son compte ou celui d'un tiers sous quelque forme que ce soit.

Ou (*à préciser*)

- ♦ Compte tenu de la spécificité de l'emploi vétérinaire du salarié et de la nécessité de protection des intérêts de l'employeur, il est indispensable que le/la salarié(e) s'interdise, en cas de rupture du contrat de travail, d'exercer, tant pour son compte que celui d'un tiers, des fonctions de vétérinaire praticien à moins de ...* kilomètres du cabinet. L'interdiction sera d'une durée de ...* mois à compter de la rupture du contrat qui commencera à courir à la date de départ effectif du/de la salarié(e).

****Commentaire : la distance et la durée de restriction à la liberté de travailler du salarié doivent être indispensables et proportionnées à la protection des intérêts de l'entreprise concernée.***

Conformément à l'article R.241-65 du code rural et de la pêche maritime, dans le cas où le/la salarié(e) a exercé dans différents domiciles professionnels d'exercice, les parties conviennent que la clause de non concurrence sera applicable à partir du seul domicile professionnel d'exercice suivant :

En contrepartie du respect de cette obligation de non concurrence, Le/la salarié(e) percevra, à compter de la rupture de son contrat de travail et de son départ effectif, et pendant la durée de l'application de cette obligation, une indemnité mensuelle brute soumise à charges sociales, d'un montant égal à 20 %* de la rémunération forfaitaire brute mensuelle.

****Commentaire : la contrepartie versée à compter de la rupture ne doit pas avoir un montant « dérisoire » par rapport à l'importance et à la durée de l'interdiction d'installation dans le périmètre de la clinique.***

En cas de violation de cette interdiction, le/la salarié(e) sera redevable d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de ... mois de salaire sans préjudice du droit pour l'employeur de faire cesser ladite violation par tout moyen et de demander réparation de l'entier préjudice subi, et ce sans autre sommation que le simple constat d'un quelconque manquement.

Le non-respect de l'obligation de non concurrence par le/la salarié(e) entraînera la suspension immédiate et pour la durée de la violation du paiement de l'indemnité mensuelle de non concurrence.

L'employeur se réserve la possibilité de libérer le/la salarié(e) de son obligation de non concurrence et par là même de se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, en le signifiant par lettre recommandée avec accusé de réception à tout moment au cours de l'exécution du contrat et au plus tard dans un délai de 15 jours calendaire suivant la notification de la rupture du contrat.

ARTICLE 14 – RUPTURE

En dehors de la période d'essai et sauf cas de force majeure, faute grave ou faute lourde, il pourra être mis fin au présent contrat à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, à la condition de respecter un préavis défini par l'article 59 de la convention collective nationale, ainsi que les dispositions du code du travail.

Personnel cadre ayant moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois
Personnel cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté : 3 mois

Si la rupture résulte de la démission du salarié, celle-ci ne prendra effet qu'à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée A.R. adressée à l'employeur et l'informant de sa décision.

Si la rupture intervient à l'initiative de l'employeur, celle-ci ne prendra effet qu'après l'application des règles légales concernant la procédure de licenciement, sans préjudice des règles concernant la mise à pied à titre conservatoire du salarié ou en cas de faute grave ou faute lourde commise par celui-ci.

ARTICLE 15 – PROTECTION SOCIALE

Dans le cadre du présent contrat, le/la salarié(e) bénéficiera de l'ensemble des régimes de retraite et de prévoyance existant dans l'entreprise et mis en place par la convention collective nationale.

Les cotisations de sécurité sociale seront versées à l'URSSAF par l'employeur sous le numéro de cotisant :

La caisse de retraite complémentaire est : située :
Le régime de prévoyance est souscrit auprès de : situé :
La mutuelle d'entreprise est souscrite auprès de : situé :

ARTICLE 16 – DROIT A LA DECONNEXION

Le/la salariée(e) bénéficie d'un droit à déconnexion en dehors de son temps de travail et des périodes d'astreinte, notamment pendant les congés, l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail ainsi que les soirs, les week-ends et les jours fériés. L'utilisation des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) doit être compatible avec le respect des temps de repos et de congé dans le but de respecter la vie personnelle et familiale.

Le/la salariée(e) n'a pas l'obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques. Il lui est demandé, en contrepartie, de limiter l'envoi de courriels ou d'appels téléphoniques au strict nécessaire durant ces mêmes périodes.

ARTICLE 17 – CLAUSES PARTICULIERES

Prévoir les moyens mis à disposition pour l'exécution des astreintes permettant au salarié de pouvoir vaquer à ses occupations personnelles : téléphone portable, renvois d'appels, etc.

Logement de fonction, frais de déplacement, avantages en nature, fonctionnement interne, etc.). Pour la rédaction de ces clauses spécifiques il convient d'être extrêmement prudent tant au regard des dispositions du code de travail que celles du code de la sécurité sociale.

ARTICLE 17 : DISPOSITIONS PARTICULIERES

Sans méconnaître les dispositions légales relatives à la compétence exclusive de la juridiction prud'homale, en cas de différend lié à l'exécution ou à la cessation du contrat de travail, les parties pourront, en cas de difficultés nées de leurs relations contractuelles, après échec d'une conciliation et avant toute action en justice, en aviser le Président du Conseil Régional de l'Ordre en vue de solliciter une médiation ordinale.

Le présent contrat doit être transmis au/à la salarié(e) au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Le présent contrat sera déposé par l'employeur au Conseil Régional de l'Ordre, sans délai (article R.242-40 du code rural et de la pêche maritime).

Fait en trois exemplaires, à, le

M./Mme ...
Pour la société ...

M./Mme ...
Le/la salarié(e)