

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À TEMPS PLEIN
Vétérinaire non cadre ou cadre intégré
Avec garde et astreinte

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 SOUSSIGNÉS

M./Mme ..., vétérinaire **ou** vétérinaires de la SDF*, inscrit·e au Tableau de l'Ordre de la Région ... sous le numéro ..., exerçant à ...
Immatriculé·e à l'URSSAF sous le numéro SIRET ...

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 ... sous le numéro ...

** supprimer les mentions inutiles*

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 ... sous le numéro ..., sorti(e) de l'école de ..., thèse en date du ..., titulaire du mandat sanitaire délivré le ... à ...

OU

- ♦ *Élève d'une école vétérinaire française*

Autorisé(e) à exercer en application des articles L.241-6 et suivants du code rural

Inscrit(e) à l'école de ...

Situation limitée à la période pendant laquelle le salarié reste élève d'un école vétérinaires françaises, ainsi que titulaire du diplôme d'études fondamentales vétérinaires. Au terme de la scolarité, l'exercice de la médecine et de la chirurgie vétérinaire ne pourra se poursuivre qu'en qualité de titulaire du diplôme de Docteur Vétérinaire suite à la présentation de la thèse.

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Les soussignés déclarent faire application des clauses du présent contrat régi 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.

ARTICLE 1 – ENGAGEMENT, MOTIF ET DURÉE

Le/la salarié(e) est engagé(e) pour une durée déterminée 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 satisfait, 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.

♦ **Contrat à durée déterminée et à terme fixe pour remplacement**

Le/la salarié(e) est engagé pour une durée déterminée de ... qui commencera le ... et se terminera le ...

Cet engagement a pour objet d'assurer le remplacement provisoire de M./Mme ... exerçant en qualité de vétérinaire et actuellement absent(e) pour le motif suivant : ...

Etant convenu pour une durée déterminée, l'engagement du salarié prendra fin automatiquement et sans formalité à la date ci-dessus indiquée.

Ce contrat pourra être renouvelé par commun accord et signature d'un avenant*.

**Sous réserve du respect des règles relatives aux délais de carence.*

♦ **Contrat à durée déterminée et à terme incertain pour remplacement**

Le/la salarié(e) est engagé pour une durée déterminée minimale de ... qui commencera le ...

Cet engagement a pour objet d'assurer le remplacement provisoire du/de la salarié(e) exerçant en qualité de vétérinaire et actuellement absent(e) pour le motif suivant

Si l'absence de la personne remplacée se prolongeait au-delà de la durée minimale envisagée par le présent contrat, celui-ci se poursuivrait jusqu'à la date de son retour qui constituerait alors même le terme automatique du contrat.

Si en revanche, il s'avérait certain que l'absence de la personne remplacée n'excèdera pas la durée minimale indiquée ci-dessus, l'employeur avisera le/la salarié(e) de son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà de cette durée minimale. Cette notification devra être faite par lettre recommandée AR au plus tard le soit jours avant la fin de la durée minimale.

♦ **Contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité**

Le/la salarié(e) est engagé pour une durée déterminée de qui commencera le et se terminera le

Cet engagement est conclu en raison de l'accroissement temporaire d'activité résultant de

(Énoncer précisément les circonstances exceptionnelles autorisant le recours au CDD)

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.

- Le/la salarié(e) est engagé en qualité de vétérinaire diplômé et sera affilié à une caisse de retraite complémentaire des cadres.

Ou (à préciser)

- Le/la salarié(e) est engagé en qualité d'élève d'une école vétérinaire française et titulaire d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires et pourra exercer en qualité d'assistant sous l'autorité d'un vétérinaire et s'engage à soutenir sa thèse de Docteur vétérinaire au plus tard le ... conformément aux dispositions de l'article L.241-6 du code rural. Le défaut de satisfaire cette obligation à la date précitée constitue un manquement aux dispositions légales empêchant la poursuite de ce contrat en qualité de vétérinaire.

ARTICLE 3 – FONCTIONS

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 sa profession.

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 contrat est soumis à l'exécution d'une période d'essai de ... jours durant laquelle chacune des parties demeure libre de rompre son engagement sans indemnité. Conformément à la convention collective, cette période d'essai ne pourra pas être renouvelée.

La durée de la période d'essai est fixée en fonction de la durée du contrat :

- Si le contrat dure moins de six mois, elle est calculée à raison d'un jour par semaine, sans pouvoir dépasser deux semaines.

- Si le contrat dure plus de 6 mois, la période d'essai dure un mois au maximum.

Si le terme du contrat à durée déterminée a été défini comme étant imprécis, la période d'essai est calculée sur la base de la période minimale.

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

Si le/la salarié(e) 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 – DUREE DU TRAVAIL

Le/la salarié(e) exercera ses fonctions à temps plein. La durée hebdomadaire de travail est fixée à ... heures, conformément à l'horaire collectif affiché dans l'entreprise et auquel le/la salarié(e) est intégré.

Il est expressément convenu que la répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail du/de la salarié(e) pourra être modifiée en fonction des nécessités liées au bon

fonctionnement de l'entreprise. Il est également expressément convenu que le/la salarié(e) pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires lorsque la bonne marche de l'entreprise l'exigera. Par la nature des fonctions et des responsabilités du salarié, seules les éventuelles heures supplémentaires commandées par l'employeur seront rémunérées.

ARTICLE 7 – ASTREINTES ET GARDES

Pour répondre aux besoins de continuité des soins :

- ♦ **Le/la salarié(e) assurera des astreintes (article 30 de la convention collective)**

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. Il 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. Le/la salarié(e) pourra ainsi également être amené à travailler de nuit.

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.

- ♦ **Le/la salarié(e) assurera la garde (articles 28 et 29 de la convention collective)**

Le/la salarié(e) devra rester disponible en permanence, à la disposition de l'employeur et de la clientèle sur le lieu de travail.

Le/la salarié(e) devra répondre à tous les appels téléphoniques et recevoir tous les clients qui se présenteraient en service d'urgence et assurer les soins nécessaires, en particulier la nuit.

ARTICLE 8 – REMUNERATION

En rémunération de ses services à temps plein, le/la salarié(e) percevra chaque mois un salaire brut de €.

Les heures supplémentaires seront rémunérées conformément à l'article 23 et à l'annexe 2 de la convention collective nationale. Au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément au code du travail, chacune des huit premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25% et les heures suivantes à une majoration de 50%.

Au lieu du paiement des heures supplémentaires et par accord entre l'employeur et l'employé(e), les heures supplémentaires pourront être compensées par un repos dit compensateur à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Ces heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel fixé à 280 heures.

A cette rémunération, s'ajoutent la prime d'ancienneté calculée selon les dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale et éventuellement la prime de remplacement définie à l'annexe 2 de la convention collective.

ARTICLE 9 – REMUNERATION DES GARDES ET ASTREINTES

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

Les heures d'astreinte de nuit ou de jour sont indemnisées sur une base forfaitaire calculée conformément à l'article 30 et à l'annexe 2 de la convention collective, soit

- Le temps passé en intervention ne sera pas comptabilisé en astreinte, mais en temps de travail effectif rémunéré comme la garde.

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 :

.....

Les heures de garde sont rémunérées conformément aux articles 28 et 29 et à l'annexe 2 de la convention collective

Les heures de garde hors nuit, dimanche et jour férié sont rémunérées au taux normal éventuellement majoré pour les heures supplémentaires

Les heures de garde de nuit, dimanche ou jour férié sont majorées de

Au moins de 20 % du salaire horaire de la catégorie

ARTICLE 10 – CONGES PAYES

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

ARTICLE 11 – INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Le/la salarié(e) aura droit le cas échéant* à une indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération totale brute versée pendant la durée du contrat.

**Commentaire : cette indemnité n'est cependant pas due dans certains cas, notamment pour les salariés travaillant durant leurs vacances scolaires qui poursuivent ensuite leurs études à l'issue de l'interruption pédagogique.*

ARTICLE 12 – 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.

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 (adresse, situation de famille, etc.)

ARTICLE 13 – 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 14 – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

- Commentaire : il est impératif de se positionner sur l'application ou non de la clause de non-concurrence dans le contrat, cette dernière était déjà prévue dans la convention collective

- ♦ 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

- ♦ Compte tenu de la spécificité de l'emploi vétérinaire du/de la salarié(e) 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/de la salarié(e) 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 15 – RUPTURE

Après expiration de la période d'essai, le présent contrat ne pourra être rompu avant l'arrivée du terme que pour force majeure, faute grave, faute lourde, d'un commun accord des deux parties, ou si le salarié justifie d'une embauche en CDI, sous réserve du respect des conditions et du préavis défini par le code du travail.

ARTICLE 16 – 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 17 – CLAUSES PARTICULIERES

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 et de la convention collective.

Cela peut concerner : le logement de fonction, les frais de déplacement, les avantages en nature, le fonctionnement interne, etc.

Si besoin, 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.

ARTICLE 18 – 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 salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche (Code du travail).

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

Fait en trois exemplaires, à, le

M./Mme ...

M./Mme ...

Pour la société ...

Le/la salarié(e)