

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Une Directive Européenne rend obligatoire la remise d'un contrat de travail écrit aux salariés de tous les Etats membres de la C.E.E. depuis le 1 juillet 1993.

I) POURQUOI UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat de travail constitue " la loi des parties ". C'est le document auquel l'employeur et le salarié se réfèrent s'ils rencontrent des difficultés dans leurs relations. C'est un moyen de prévention contre le contentieux prud'homal dès lors qu'il a défini clairement les obligations du salarié. Enfin, le contrat constitue le document probatoire incontestable auquel les juges prud'homaux se réfèrent pour apprécier et déterminer les obligations respectives des parties et pour trancher un litige.

Par ailleurs en l'absence de document écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée.

II) LES MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Identité des parties
- Lieu de travail
- Catégorie d'emploi du salarié
- Définition du travail : il s'agit d'énumérer les principales attributions du salarié et de préciser son rôle et ses missions
- Date de début du contrat : cette mention est essentielle pour déterminer les avantages liés à l'ancienneté
- Motif et durée prévisible du contrat : si l'emploi est à durée déterminée
- Durée des congés payés : en pratique il suffit de renvoyer aux dispositions légales
- Durée des délais de préavis à respecter en cas de cessation du contrat
- Salaire de base et éléments accessoires dont le salarié peut bénéficier, ainsi que la périodicité de versement des rémunérations
- Durée normale journalière ou hebdomadaire de travail : il est utile de réserver la possibilité de modifier les horaires selon les nécessités de l'activité professionnelle. Il est souhaitable de rédiger une clause par laquelle le salarié sera obligé d'effectuer des heures supplémentaires si la bonne marche de l'entreprise le nécessite. La Cour de Cassation considère que le refus du salarié d'effectuer des heures supplémentaires n'est pas fautif si rien n'est prévu dans le contrat.

III) LES OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES

Pour ce qui concerne le code de déontologie, celui-ci précise dans son article 43 que les vétérinaires salariés doivent transmettre au président du conseil régional dont ils dépendent copie de leur contrat de travail dans un délai d'un mois à compter de la signature de ce document.

Ce contrat doit prévoir une clause garantissant au vétérinaire le respect du code de déontologie et son indépendance dans tous les actes relevant de la possession de son diplôme.

L'obligation du contrat écrit est également reprise par l'article 28 qui, pour les associations dont l'objet est la protection des animaux, précise que les vétérinaires attachés à ces associations doivent obtenir la garantie de la gratuité de leurs actes pour le public, leur rémunération sous quelque forme que ce soit ne peut être assurée que par l'établissement de soins.

Les vétérinaires attachés à ces associations doivent obtenir des engagements de la part de celles-ci pour le respect des dispositions précédentes. Ces engagements font l'objet d'un contrat écrit qui sera communiqué au conseil régional de l'Ordre intéressé.

Celui-ci vérifie leur conformité avec les prescriptions du code de déontologie et, en particulier, si la garantie d'une complète indépendance technique est assurée au praticien.

IV) LES MODELES DE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est un acte qui engage les deux parties. Il est donc nécessaire lors de son élaboration de prendre quelques précautions d'usage pour garantir les intérêts réciproques. A cette fin, l'employeur ne doit pas oublier pas de demander à son salarié son dernier contrat de travail afin de s'assurer qu'il n'est pas lié à ses anciens employeurs par un clause de non concurrence.

Les modèles de contrat de travail sont des contrats types. La qualification ou le statut donné au salarié en fonction du poste à pourvoir peut obliger à prévoir un certain nombre de clauses particulières. Par exemple, l'embauche d'un salarié effectuant des gardes nécessitera des aménagements relatifs à sa rémunération (comprenant un fixe et en plus une commission), à son obligation de non concurrence.

Les contrats types doivent toujours être adaptés aux situations particulières résultant du mode d'exercice du salarié et au fonctionnement de l'entreprise vétérinaire. Les conseils d'un avocat seront parfois nécessaires.

Les contrats types sont disponibles sur le site Internet de l'Ordre et pourront ainsi servir de base à la