

**CONTRAT DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS**  
**Vétérinaire cadre autonome**  
**Avec garde et astreinte**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

M.....  
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 .....  
\* rayer 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 .....  
Inscrit(e) au Tableau de l'Ordre de la Région de .....  
Sous le numéro .....  
\* rayer la mention inutile

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

**ET**

M.....  
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 ..... le .....  
Thèse en date du ..... école \*.....  
Titulaire du mandat sanitaire délivré le ..... à .....  
\* école vétérinaire française

**D'AUTRE PART, ci-après dénommé « le salarié »**

## **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 n° 3332 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**

M..... est engagé(e) pour une durée indéterminée à compter du ..... aux conditions indiquées ci-après.

Le salarié 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.

### **ARTICLE 2 : QUALIFICATION**

Conformément à sa déclaration d'habilitation d'exercer et à son expérience professionnelle qu'il atteste, le salarié 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 salarié est engagé en qualité de cadre autonome rémunéré au forfait annuel en jours.

Le salarié sera affilié à une caisse des cadres : .....

### **ARTICLE 3 : FONCTIONS**

Le salarié 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 salarié exercera ses fonctions conformément aux obligations de soins définies par le code de déontologie.

### **ARTICLE 4 : LIEU D'EXERCICE**

Le salarié exercera ses fonctions au(x) domicile(s) professionnel(s) de l'employeur, ainsi qu'au domicile des clients.

## **ARTICLE 5 : PERIODE D'ESSAI**

Le salarié est engagé en qualité de vétérinaire diplômé, le contrat est soumis à l'exécution d'une période d'essai de quatre mois. Cette période d'essai ne pourra pas être renouvelée.

Chacune des parties demeure libre de rompre son engagement sans indemnité, en respectant un préavis (conformément à l'article 18 de la convention collective).

*1 jour si le salarié compte moins de 8 jours de présence*

*2 jours si le salarié compte entre 8 jours et 1 mois de présence*

*2 semaines si le salarié compte entre 1 et 3 mois de présence*

*1 mois après 3 mois 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 salarié cadre autonome ne relève pas de l'horaire collectif de travail et dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail, ce qui rend impossible son intégration dans des horaires prédéterminés et fixes.

Le salarié cadre autonome est exclu du champ d'application des dispositions relatives à la durée hebdomadaire de travail et aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail. Ce salarié bénéficie toutefois des dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Il est convenu un forfait de .....\* jours sur une année civile, selon une répartition en journées et demi-journées déterminée sur l'année entre les parties :

\* maximum conventionnel de 216 jours

.....

Pour les cadres embauchés en cours d'année ou qui ne sont pas présents durant la totalité de l'année, le plafond de 216 jours sera calculé au prorata temporis.

En cas de dépassement de ce forfait annuel, le salarié bénéficiera d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement, au cours des trois premiers mois de l'année suivante. Ces jours de repos s'imputeront sur le plafond annuel de jours de travail de l'année durant laquelle ils sont pris.

Le salarié pourra, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos dans la limite de 235 jours travaillés sur l'année. Ces jours de travail supplémentaires seront rémunérés avec une majoration de .....

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

## **ARTICLE 7 : ASTREINTES ET GARDES**

La programmation individuelle des services de garde et d'astreinte 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 salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Pour répondre aux besoins de continuité des soins : *(choix à préciser)*

**□ Le salarié assurera des astreintes (article 30 de la convention collective)**

Le salarié devra être disponible à son domicile ou dans un logement mis à sa disposition par l'employeur pour être facilement joignable, tout en pouvant vaquer à ses occupations personnelles. Le choix d'effectuer la période d'astreinte dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur relève du seul salarié.

Le salarié 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 :

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

**□ Le salarié assurera la garde (articles 28 et 29 de la convention collective)**

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

Le salarié devra répondre à tous les appels téléphoniques et recevoir tous les clients qui se présenteraient en service d'urgence et assurer les soins nécessaires :

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

**ARTICLE 8 : REMUNERATION DU FORFAIT JOURS**

Le salarié cadre autonome sera rémunéré sur la base de ..... jours sur l'année et percevra une rémunération annuelle brute forfaitaire de ..... €. Cette rémunération forfaitaire intègre les éventuelles heures supplémentaires et les congés payés.

Cette rémunération sera versée par douzièmes indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois. Une régularisation pourra être effectuées avec le dernier mois de l'année. Ainsi, le salarié percevra chaque mois un forfait brut de .....€.

**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 : OBLIGATIONS**

Le salarié 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 salarié devra informer son employeur, sans délais, de tout changement qui interviendrait dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement.

## **ARTICLE 11 : DEONTOLOGIE**

Le salarié 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 12 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

- L'employeur déclare renoncer à l'application d'une clause de non-concurrence et à l'application des dispositions de l'article R.242-65 du code de déontologie. En conséquence, sous réserve du respect des règles de confraternité, le salarié 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, le salarié s'interdit, 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 salarié.

\* *voir article R.242-65 du code de déontologie*

\*\* *24 mois au maximum*

En contrepartie du respect de cette obligation de non concurrence, le salarié 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 10 % de la rémunération forfaitaire brute mensuelle.

En cas de violation de cette interdiction, le salarié sera redevable d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six 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 salarié 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 salarié 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 calendaires suivant le dernier jour travaillé par le salarié.

### **ARTICLE 13 : 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.

*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 14 : PROTECTION SOCIALE**

Dans le cadre du présent contrat, le salarié 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 : .....

Le régime de prévoyance décès obligatoire est souscrit auprès de : .....

Le régime de prévoyance incapacité temporaire facultatif est souscrit auprès de .....

### **ARTICLE 15 : 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 et de la convention collective*

## **ARTICLE 16 : 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, et avant toute action en justice, en aviser le Président du Conseil Régional de l'Ordre en vue de se concilier.

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, dans le mois suivant sa signature (article R.242-40 du code rural)

Fait en trois exemplaires, à ....., le .....

*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.  
Mise à jour au 1<sup>er</sup> novembre 2008.*