LES 7 OBLIGATIONS ESSENTIELLES DE L'EMPLOYEUR ET LES PRINCIPALES ERREURS À ÉVITER

EN ÉTABLISSEMENT VÉTÉRINAIRE

Novembre 2023

réalisé par

avec l'apport méthodologique de ÉCOLE INTERNATIONALE DE RÉUNIOLOGIE

Ce guide a été réalisé par la Branche vétérinaire dans le cadre de la démarche de prévention des risques psychosociaux. Ce travail a été rendu possible grâce au fonds Degré Elevé de Solidarité du régime santé de la branche et bénéficie de l'accompagnement d'AG2R, mettant à disposition ses expertises et savoir-faire en matière de prévention de santé.

Le groupe de travail était composé des personnes suivantes :

Joëlle Finez-Leteneur (SNVEL) - Chef de projet
Ana Alkan (SNVEL)
Bernard Caron (Vétos Entraide)
Anne Daumas (SNVEL)
Patrick Dutailly (CFDT)
Laurent Faget (SNVEL)
Edith Graff (Vétos Entraide)
Anne-Marie Lebis (FO)
Robin Lunetta (SNVEL)
Louis Vareille (Ecole Internationale de Réuniologie)

réalisé par

avec l'apport méthodologique de

Grâce au soutien de

LES 7 OBLIGATIONS

1. **Sécuriser l'embauche**
2. **Respecter la réglementation sur la durée du travail**
3. **Bien gérer les absences**
4. **Organiser la prise des congés payés**
5. **Assurer la formation des salariés**
6. **Garantir la santé et la sécurité des salariés**
7. **Respecter les affichages obligatoires et la tenue des registres**

1 Règle N°1 : sécuriser l'embauche

Les étapes essentielles à réaliser

- Plusieurs informations à recueillir de la part du salarié :
  - une pièce d'identité
  - son numéro de Sécurité sociale (carte Vitale, attestation de droits)
  - un RIB à la norme SEPA
  - Le diplôme de vétérinaire, d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire et les certificats de qualification professionnelle
  - le cas échéant, une carte de séjour en cours de validité

- La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) préalablement à l'embauche sur le site de l'URSSAF, une copie de l'AR devant être remise au salarié

- La visite médicale d'embauche :
  - soit une visite d'information et de prévention (VIP)
  - soit une visite médicale d'aptitude

Les affiliations obligatoires

Le salarié doit être affilié auprès des différents organismes sociaux :

- Mutuelle : AG2R La Mondiale et Uniprévoyance sont recommandés. Le salarié peut demander une dérogation s'il entre dans un cas de dispense
- Prévoyance : AG2R La Mondiale est recommandé
- Retraite complémentaire : selon le département (AGIRC-ARRCO)

Des notices d'information sur les garanties applicables doivent lui être remises

Signer le contrat de travail

NB Le CDD ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- L'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise : une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise
- Le remplacement d'une personne absente de l'entreprise. Un CDD doit être conclu pour chaque personne remplacée.

2 Règle N°2 : respecter la réglementation sur la durée du travail

Les durées maximales de travail :

- 12 heures par jour (11h40 pour les auxiliaires)
- 48 heures sur une semaine
- 44 heures en moyenne par semaine sur 12 semaines consécutives

Les repos minimums :

- Pause : 20 minutes consécutives après 6 heures de travail
- Quotidien : 11 heures consécutives entre deux journées de travail, 9 heures exceptionnellement (pour la sécurité sanitaire, ces heures doivent être récupérées)
- Hebdomadaire : 35 heures de repos chaque semaine (11 heures + 24 heures), deux jours si on travaille habituellement plus de 10 heures par jour

Les salariés à temps partiel :

- Leur contrat doit prévoir la répartition de la durée du travail, qui ne peut être modifiée qu'avec leur accord, sauf quelques rares exceptions ou avec des heures complémentaires
- Il y a des durées minimums hebdomadaires et quotidiennes de travail
- Un délai de prévenance de 15 jours doit être respecté pour le planning, 3 jours ouvrés par exception (les heures complémentaires sont alors majorées de 25%)

3 Règle N°3 : bien gérer les absences

Pendant les arrêts de travail

Lors des absences pour maladie, il convient de :

- Déclarer les salaires à la CPAM (formulaire cerfa ou DSN), et demander le remboursement à la prévoyance (AG2R)
- Calculer le décompte du salaire
- Verser le maintien de salaire selon le code du travail et la convention collective

Lors des accidents du travail ou des maladies professionnelles :

- Déclarer l'accident de travail à la CPAM dans les 48 heures
- Verser le maintien de salaire sans délai de carence

À noter : Le contrat ne peut être rompu que dans des cas très limités

Le congé de maternité

- La salariée bénéficie d'une protection contre le licenciement : à partir du moment où l'employeur a connaissance de la grossesse, et jusqu'à 10 semaines après la fin du congé de maternité (ou les congés payés pris immédiatement après celui-ci). Certaines exceptions existent
- Son salaire est maintenu à 100% par la Sécurité sociale, jusqu'à 2500 € net environ (89 € brut par jour calendaire, avant déduction de la CSG-CRDS) en 2023
- Un complément d'AG2R couvrant 80 % de leur salaire brut (pour les vétérinaires qui touchent plus de 3400 € net environ en 2023)

Au retour de l'arrêt de travail

L'employeur doit obligatoirement organiser une visite de reprise avec le médecin du travail qui décide de l'aptitude au poste :

- Après un arrêt maladie privé, s'il a duré au moins 60 jours
- Après un arrêt de travail pour un accident du travail, s'il a duré au moins 30 jours
- Après un arrêt de travail pour une maladie professionnelle, quelle que soit sa durée
- Après un congé de maternité

Au retour d'un congé de maternité, l'employeur doit également :

- Organiser une visite de reprise à la médecine du travail
- Organiser un entretien professionnel (périodique biennal) : sur la formation du salarié, les perspectives d'évolution, un éventuel projet professionnel, les orientations de l'entreprises.
- Réaliser un rattrapage salarial le cas échéant :
  - La salariée doit bénéficier des augmentations (générale et de la moyenne des individuelles de la catégorie) perçues pendant la durée du congé
  - Le temps du congé de maternité est pris en compte dans l'expérience professionnelle pour l'accès aux échelons de la classification.

4 Règle N°4 : organiser la prise des congés payés

L'employeur a une obligation de veiller au repos des salariés.

Les salariés ont droit à 2 semaines consécutives entre le 1er mai et le 31 octobre

Il y a des critères objectifs pour départager les salariés lorsqu'ils souhaitent prendre la même semaine, notamment :

- Les nécessités du service,
- Les préférences personnelles avec priorité en faveur des parents ayant des enfants d'âge scolaire,
- L'ancienneté dans l'établissement.

L'employeur doit consulter les salariés sur leurs souhaits de départ en congés dès le début de l'année (avant le 1er mars). On ne peut modifier les dates de congés des salariés moins d'un mois avant leur départ.

5 Règle N°5 : assurer la formation des salariés

L'employeur a une obligation de formation de ses salariés. C'est-à-dire qu'il doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

- Pour les vétérinaires : l'Ordre préconise 100 heures sur 5 ans
- Un entretien professionnel périodique est obligatoire tous les 2 ans
- Un entretien récapitulatif plus important doit être prévu tous les 6 ans
- La formation a lieu sur le temps de travail, sauf exception

Un entretien spécifique pour les salariés au forfait annuel en jours chaque année

6 Règle N°6 : garantir la santé et la sécurité des salariés

L'employeur doit garantir la sécurité et la santé physique et mentale des salariés dans l'entreprise

Pour prévenir les risques professionnels, il doit prendre toute mesure permettant de :

- Informer, former et délivrer des instructions adaptées aux salariés
- Adapter le travail à la personne
- Respecter la réglementation sur la sécurité
- Prévenir le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes
- Adapter régulièrement des mesures de prévention pour s'améliorer ou en cas de changements
- Désigner un salarié référent en prévention santé sécurité

Les principes généraux de prévention sont les suivants (L4121-2) :

- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à la personne, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Pour cela l'employeur doit évaluer les risques. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) doit être élaboré avec :

- Le comité social et économique (s'il y en a un)
- Le référent en prévention santé sécurité
- Le service de prévention et de santé au travail (médecin du travail)

et doit être conservé pendant 40 ans.

Un outil en ligne et gratuit pour vous aider :
OiRA (Online interactive Risk Assessment)

La **page des vétérinaires** sur le site de l'INRS (Institut national de recherche sur la santé et la sécurité) :

7 Règle N°7 : respecter les affichages obligatoires et la tenue des registres

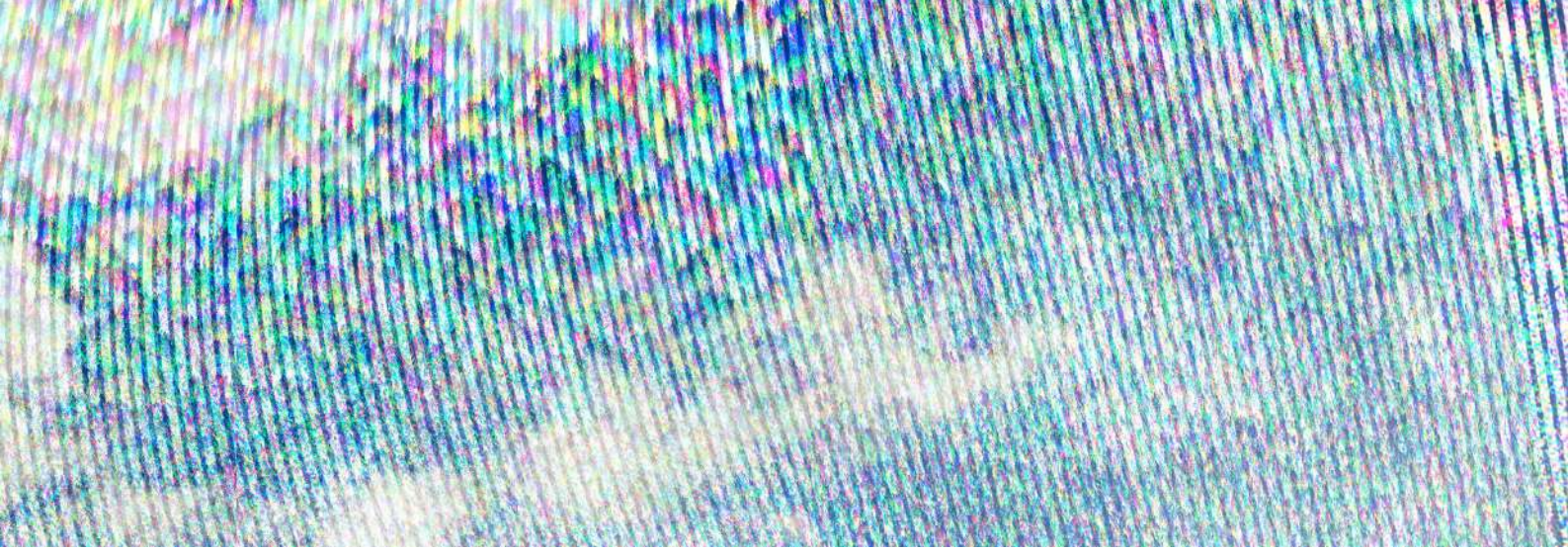
Les affichages obligatoires :
Consultez la [fiche du SNVEL sur les affichages obligatoires]

Les registres et documents obligatoires :

- un registre unique du personnel (y compris les stagiaires, à part)
- un document unique d'évaluation des risques professionnels
- un document permettant de comptabiliser les heures de travail

Les documents à tenir à la disposition de l'inspecteur du travail

- Accusé de réception de chaque DPAE (déclaration préalable à l'embauche)
- Registre du personnel : à tenir constamment à jour dans chaque établissement (entrées et sorties du personnel)
- Double des bulletins de paie
- Contrats de travail et conventions de stage
- Contrôles en matière d'hygiène et de sécurité
- Fiches médicales d'aptitude
- Document unique sur l'évaluation des risques professionnels
- Registre des repos hebdomadaires : obligatoire lorsque le repos n'est pas donné collectivement. Ce registre peut être remplacé par un affichage
- Documents permettant de comptabiliser le temps de travail



LES PRINCIPALES ERREURS À ÉVITER

1. **Le forfait annuel en jours**
2. **La modulation du temps de travail**
3. **Les arrêts maladie**
4. **Le temps partiel et sa répartition du temps de travail**
5. **L'ancienneté et l'expérience professionnelle**
6. **Astreintes, garde : les conditions de versement des indemnités**

1 Le forfait annuel en jours

Les difficultés les plus récurrentes portent sur le calcul du nombre de jours, les congés payés, la gestion des absences, les obligations de suivi de la charge de travail (entretien annuel et document mensuel de suivi).

Consultez la notice du SNVEL sur le forfait annuel en jours

---

2 La modulation du temps de travail

Présentation et points d'attention

En principe, un contrat à temps complet implique de réaliser 35 heures chaque semaine, si on souhaite faire varier la durée du travail pour l'adapter à l'activité de la clinique, il convient d'utiliser un dispositif spécifique. La modulation du temps de travail peut être un outil très utile pour cela.

Également appelée « Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine » permet une gestion annuelle des heures supplémentaires et des repos compensateurs, grâce à un volume global de 1607 heures à répartir sur l'année (= 35 heures × ~47 semaines), avec une rémunération lissée sur l'année.

Pour la mettre en place, l'employeur doit :

- Consulter le Comité Social et Économique (ex-délégués du personnel), s'il existe
- Informer préalablement par écrit les salariés (un avenant est nécessaire pour la modulation à temps partiel, cette dernière est permise uniquement pour les vétérinaires)
- Concevoir et afficher un planning indicatif prévisionnel sur l'année, puis un planning précis
- Communiquer le planning à l'inspecteur du travail

Points d'attention :

- Le planning prévisionnel doit prévoir des semaines comportant entre 28 h et 42 h
- Les heures supplémentaires sont payées majorées à la fin du mois dès la 43e heure

Attention aux subtilités du décompte :

- Le volume de 1607 heures est calculé avec une absence du salarié pendant ses 5 semaines de congés, il convient donc d'être attentif à cela, sans quoi on peut être amené à payer des majorations pour heures supplémentaires.
- Lors des arrêts maladie et des absences indemnisées, on doit décompter les heures qui auraient dû être effectuée des 1607 heures

---

3 Les arrêts maladie

Lorsque les salariés sont en arrêt de travail, d'origine privée, accident du travail ou maladie professionnelle, ils ont droit au versement d'une indemnité de la part de la Sécurité sociale, et à une indemnité complémentaire versée par l'employeur, pour assurer le maintien de leur rémunération. Cette indemnité complémentaire sera remboursée à l'employeur par son organisme de prévoyance.
Dès qu'ils ont connaissance de l'arrêt les employeurs doivent déclarer les salaires :

- à la CPAM via un formulaire cerfa ou la DSN sur net-entreprises
- à la prévoyance pour demander le remboursement de l'indemnité qui sera versée

A la fin du mois, ils doivent :

- Calculer le maintien de salaire selon le code du travail & la convention collective
- Verser l'indemnité complémentaire à l'échéance normale de la paie, généralement à la fin du mois, ou verser un acompte si le montant précis n'a pas encore été calculé

À noter : pour les salariés non vétérinaires, la convention collective prévoit que les taux de couverture de la convention collective (80 % du salaire) et du code du travail (90 % du salaire) se cumulent dans le temps selon la période concernée. Les salariés ont donc droit à 80 % de leur salaire sans condition d'ancienneté, et s'ils ont au moins un an d'ancienneté, à 90 % à partir du 8e jour, pendant 30 jours, (période est augmentée de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté en plus de la 1ère année d'ancienneté)

---

4 Le temps partiel et sa répartition du temps de travail

La répartition du temps de travail contractuelle

La répartition du temps de travail est contractuelle :

- C'est une mention obligatoire : son absence est sanctionnable par la requalification en contrat à temps complet
- Pour la modifier : un avenant est obligatoire
- Si on la modifie sans l'accord du salarié, une sanction grave peut intervenir : le salarié peut "prendre acte" de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, ce qui est considéré comme un licenciement abusif si le salarié obtient gain de cause

Si on compare avec un salarié à temps plein, son accord est facultatif sauf avec :

- une clause particulière,
- une négociation préalable
- un changement important : travail de nuit, passage d'une journée continue à une journée discontinue et inversement, travail le dimanche)

Pour les salariés à temps partiel, il est possible de prévoir une clause pour notifier un changement. Il faut y préciser :

- Les cas objectifs, précis et non-discrétionnaires permettant un changement
- La nature de la modification envisagée
- Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés minimum

Le recours aux heures complémentaires est limité

Pour rappel, il y a une majoration de 10 % dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle, de 25 % au-delà.

- Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée contractuelle (si le contrat le mentionne bien)
- Il n'y a pas de possibilité de « récupération » (sauf modulation, pour les vétérinaires)
- Le délai de prévenance est de 3 jours ouvrés minimum, 15 jours sans quoi les heures complémentaires sont majorées à 25 %
- Elles sont possibles dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle
- Il y a une obligation de proposer un avenant pour augmenter la durée contractuelle si : la durée moyenne effectuée dépasse en moyenne de plus de 2 heures la durée contractuelle

  Cette obligation est mesurée en moyenne sur : 12 semaines consécutives ; et/ou 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines consécutives.

Quelles sanctions ?

- Requalification du contrat à temps complet si on dépasse les 35 heures !
- Contravention pouvant aller à 1500 € par salarié (7500€ pour une personne morale)
- Demande de dommages-intérêts par le salarié

Les remplacements pendant les congés

Le complément d'heures pour les auxiliaires est un outil pertinent :

- Il permet une augmentation ponctuelle encadrée par avenant au contrat
- Avec un maximum de quatre compléments d'heures par an et par salarié : c'est un dispositif exceptionnel
- Une durée de 2 mois par avenant au maximum : cela reste exceptionnel
- Une majoration de 15 % pour les heures en complément, de 25 % pour les éventuelles heures complémentaires

Ces avenants peuvent être conclus avec une justification mentionnée dans le contrat :

- Le remplacement d'un salarié : son nom apparait dans l'avenant ;
- Un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Dans quelles conditions ces avenants pourront-ils être conclus ?

- Sur la base du volontariat
- Des critères objectifs de priorité si plusieurs salariés sont intéressés, notamment :
  - les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles
  - les charges de familles
  - l'ancienneté
  - les qualités professionnelles

5 L’ancienneté et l’expérience professionnelle

La reprise d’ancienneté conventionnelle pour les non-vétérinaires

Selon l’article 25 de la CCN : « En cas d’embauche d’un salarié ayant travaillé dans un établissement entrant dans le champ d’application de la présente convention collective, celui-ci bénéficiera d’une reprise partielle de l’ancienneté acquise chez le ou les précédents employeurs dans les conditions qui suivent :

- Salariés des échelons 1 à 3 : 25 % de l’ancienneté
- Salariés des échelons 4 et 5 : 50 % de l’ancienneté »

La prime d’ancienneté doit être versée pendant les arrêts de travail

L’expérience professionnelle

Il n’y a pas de reprise d’ancienneté pour les vétérinaires, mais les premiers échelons sont déterminés en fonction de l’expérience professionnelle :

- 2e échelon : moins de 2 ans d’expérience
- 3e échelon : plus de 2 ans d’expérience
- 4e échelon : plus de 4 ans d’expérience

Définition de l’expérience professionnelle : « Acquise dans la branche et calculée en période d’emploi, équivalent temps plein de travail de cadre, à partir des certificats de travail. »
Elle est acquise également par les vétérinaires diplômés et inscrits à l'ordre effectuant un internat dans une école vétérinaire.
L’expérience acquise en tant que libéral doit aussi être reprise, la durée est fixée par accord avec au besoin des justificatifs.

Maternité et échelons suivants

À noter : la durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits de la salariée liés à son ancienneté.

La convention collective prévoit également que :
« Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes « salaires » et « classifications » de la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle. » (Avenant égalité professionnelle n° 20 du 25 octobre 2010).

Les absences liées à la maternité doivent être prise en compte pour la progression dans les échelons.

Cette règle doit être cumulée avec le rattrapage salarial, qui prévoit de faire bénéficier à la salariée absente des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise).

6 Astreintes, garde : les conditions de versement des indemnités

Ainsi, pour les cadres intégrés :

- L'astreinte : est rémunérée au moins 20% du salaire horaire de leur catégorie par heure d'astreinte
- Lors de l'intervention : l'indemnisation de l'astreinte s'arrête (puisque ce n'est plus de l'astreinte, c'est du travail) et se trouve remplacée par du temps de travail effectif payé au niveau de la garde, donc au minimum avec une majoration de 20% du taux horaire minimum (la nuit, les dimanches et jours fériés)

Et pour les cadres autonomes au forfait jour :

- L'astreinte : est rémunérée selon un forfait de 6 heures maximum ou de 12 heures maximum, consécutives (que l'on met bout à bout pour couvrir la période voulue)
- L'intervention : l'indemnisation du forfait de l'astreinte ne s'arrête pas (puisque c'est un forfait), s'y ajoute une indemnité équivalente au taux horaire du cadre intégré du même échelon pour chaque heure dérangée

S'ils sont d'astreinte lors d'une pause (par exemple le déjeuner), les salariés doivent percevoir une indemnité d'astreinte.

Quel que soit le contrat, la rémunération de l'intervention se compte à partir du départ du lieu d'astreinte, jusqu'au retour en ce lieu.

Novembre 2023

Ce document a été réalisé par un groupe de travail composé de :

avec l'apport méthodologique de