



## Formalités d'embauche à respecter par un employeur vétérinaire

*L'embauche d'un salarié est soumise à un formalisme précis qui exige, avant la signature d'un contrat de travail, l'accomplissement préalable d'un certain nombre de formalités administratives obligatoires, dont certaines sont spécifiques aux vétérinaires salariés. En cas de non respect des formalités liées à l'embauche, l'employeur encourt des sanctions pénales pour travail dissimulé et éventuellement des sanctions disciplinaires pour exercice illégal de la médecine vétérinaire.*

### Les formalités administratives

• **La déclaration d'embauche** : lors de chaque embauche de salarié, quelle que soit la durée du contrat de travail, il est obligatoire d'effectuer une déclaration préalable à l'embauche adressée à l'Urssaf. Elle doit être accomplie au plus tôt dans les 8 jours précédant l'embauche et au plus tard de manière concomitante à la mise au travail. Elle est obligatoire depuis le 6 avril 1998.

En conséquence, prendre une personne à l'essai sans la déclarer, pour voir si elle travaille de façon satisfaisante, fait courir un risque important à l'employeur et peut entraîner une sanction lourde pour dissimulation d'emploi salarié. La déclaration unique d'embauche (DUE) permet d'effectuer cette déclaration préalable et plusieurs formalités en une seule fois :

- immatriculation du salarié à la Sécurité sociale s'il ne l'est pas,
  - immatriculation de l'employeur à la Sécurité sociale s'il s'agit d'une première embauche,
  - affiliation à l'assurance chômage pour un premier salarié,
  - déclaration nominative préalable à l'embauche,
  - inscription à un service de santé au travail (médecine du travail),
  - déclaration en vue de la visite médicale obligatoire d'embauche,
  - inscription pour l'établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).
- Cette DUE peut être réalisée :

- par lettre ou par télécopie en retournant le formulaire Urssaf (modèle S 1227a),
  - par Minitel : 3614 DPAE ou 3614 code EMBAUCHE XX (XX : numéro du département),
  - par Internet : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) ou [www.due.fr](http://www.due.fr)
- L'Urssaf communique à l'employeur les références de cette déclaration qui doivent figurer dans le contrat de travail. L'Urssaf adresse à l'employeur un accusé de réception dans les 5 jours ouvrables suivant sa réception, dont un des volets doit être remis au salarié par l'employeur. L'em-

ployeur dispose d'un délai de 2 jours pour demander une rectification en cas d'erreur.

### • Autres déclarations administratives :

– inspection du travail : l'employeur doit faire une déclaration de premier salarié auprès de l'Inspection du travail dont relève le cabinet ou la clinique ; cette formalité se fait avant le commencement du contrat de travail par simple lettre recommandée ;

– caisse de retraite complémentaire : l'employeur doit demander son affiliation dans les 3 mois qui suivent la création du cabinet ou de la clinique auprès d'une caisse affiliée au régime des non cadres (ARRCO) ou des cadres (AGIRC).

• **Les déclarations particulières pour les aides à l'embauche** : certaines déclarations auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont obligatoires, dans le mois qui suit l'embauche, pour bénéficier de certaines aides à l'embauche.

Les aides de l'Etat pour favoriser l'emploi peuvent prendre de très nombreuses formes. Elles peuvent changer rapidement. La législation sur ce point est particulièrement évolutive. Il sera utile de se renseigner grâce au service télématique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (3615 EMPLOI) ou au site Internet [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

• **Le registre du personnel** : quel que soit l'effectif, il est obligatoire de tenir à jour un registre du personnel sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauche, tous les salariés occupés par l'entreprise. Les salariés qui quittent l'entreprise doivent continuer de figurer sur ce registre pendant 5 ans à compter de la date de leur départ.

• **La médecine du travail ou le service de santé au travail** : tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical, en principe avant son embauche et au plus tard avant la fin de sa période d'essai. Cet examen a pour objet de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une maladie grave ou contagieuse pour les autres salariés et de s'assurer qu'il est immédiatement apte au poste qui lui est proposé.

• **Clause de non-concurrence** : l'embauche d'un salarié lié par une clause de non-concurrence qui ne serait pas respectée peut conduire le nouvel employeur au versement de dommages et intérêts à l'ancien employeur.



D.R.

**Toutes les entreprises dont l'effectif ne peut être supérieur à cinq salariés peuvent adhérer à un service d'aide à l'accomplissement des obligations sociales dénommé « service chèque emploi pour les très petites entreprises ». Pour l'embauche d'un salarié vétérinaire, ce dispositif connaît des limites, car la rédaction d'un contrat de travail est obligatoire.**

En pratique, il est recommandé, pour plus de sécurité, que cette question soit posée par écrit dans un document que le candidat au poste signera. Il sera utile de le mentionner dans le contrat de travail. Il faut savoir que la mention « libre de tout engagement » portée sur le certificat de travail ne signifie pas que le salarié n'a pas de clause de non-concurrence.

### Le chèque emploi service : des formalités simplifiées

L'ordonnance n° 2005-903 du 2 août 2005 (Journal officiel du 4 août 2005) a permis la mise en place, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2005, d'un service d'aide à l'accomplissement des principales obligations administratives liées à l'embauche et à l'emploi d'un salarié. Ces obligations constituaient souvent un obstacle à l'embauche, particulièrement pour les très petites entreprises, comme les cabinets vétérinaires au sein desquels les démarches administratives sont prises en charge directement par le praticien ou son conjoint.

• **Les entreprises bénéficiaires du chèque emploi** : toutes les entreprises dont l'effectif ne peut être supérieur à cinq salariés peuvent adhérer à un service d'aide à l'accomplissement des obligations sociales, proposé par l'organisme habilité par l'Etat et dénommé « service chèque emploi pour les très petites entreprises ». Il ne peut être utilisé qu'en France métropolitaine. Pour l'embauche d'un salarié vétérinaire, ce dispositif connaît des limites, car la rédaction d'un contrat de travail est obligatoire en application de l'article R.242-40 du Code rural.





• **Les avantages du chèque emploi** : le chèque emploi pour les très petites entreprises permet de satisfaire aux obligations de déclaration unique d'embauche et d'un contrat de travail (sauf pour les salariés vétérinaires).

Il sert chaque mois de bulletin de paye pour les salariés, conformément au Code du travail.

Le service « chèque emploi » calcule les cotisations et contributions obligatoires dues par l'employeur et par le salarié, permet d'effectuer les déclarations obligatoires relatives à ces cotisations et contributions et organise leur recouvrement.

Le chèque emploi permettra d'effectuer les déclarations obligatoires relatives à ces cotisations et contributions.

## Formalités particulières pour les salariés vétérinaires

Les formalités administratives sont précisées dans le Code rural et le Code de déontologie. De nouvelles dispositions sont applicables depuis janvier 2001.

Les articles concernant l'exercice de la profession vétérinaire sont rassemblés dans le livre II, titre VIII. Les articles L.241-1 à L.241-15 du Code rural sont consacrés à l'exercice de la médecine et de la chirurgie des animaux. Ces articles sont transférés par ordonnance n° 2000-914 du 18 septembre 2000, certains articles ont été modifiés par la loi n° 2001-6 du 4 janvier 2001 (Journal officiel du 5 janvier 2001).

• **La nationalité (articles L.241-1 et L.241-2)** : le vétérinaire doit être « de nationalité française ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ».

Il doit remplir, sauf autorisation ministérielle sous réserve de vérification des connaissances, les conditions d'exercice prévues par l'article L.241-2 du Code rural.

Les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne et des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen doivent se prévaloir d'un diplôme défini par l'article L.241-2.

• **Les vétérinaires diplômés (article L.241-1)** : les vétérinaires diplômés doivent faire enregistrer leur diplôme à la préfecture (DSV) de leur département et au greffe du tribunal de grande instance de leur arrondissement. Ils doivent produire un certificat d'inscription à l'Ordre, par le Conseil régional de leur domicile professionnel. Le fait de changer de domicile professionnel oblige à un nouvel enregistrement du diplôme.

• **Les élèves (articles L.241-6 et suivants)** : ces articles créent une dérogation à l'article L.241-1. De nouvelles dispositions sont appliquées depuis la loi n° 2001-6 du 4 janvier 2001 :

– les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires (élèves T1pro) sont autorisés à exercer en qualité d'assistants, au cours de



En l'absence d'inscription au Tableau de l'Ordre dans le cas des vétérinaires diplômés, ou de la déclaration d'exercice effectuée par l'employeur dans le cas des élèves, l'assistant ou le remplaçant travaillant dans un cabinet ou une clinique vétérinaire serait en situation d'exercice illégal.

cette année d'étude et jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'étude ;

– les anciens élèves des écoles vétérinaires françaises ne possédant pas encore le diplôme de docteur vétérinaire ne peuvent plus exercer comme précédemment.

• **Responsabilité civile (article L.241-8)** : les élèves admis à exercer la médecine et la chirurgie vétérinaires sont placés sous la responsabilité civile des vétérinaires qui recourent à leurs services.

• **Contrat de travail (article L.241-8)** : les modalités des rapports entre élève et le vétérinaire qui recourt à ses services doivent faire l'objet d'un contrat écrit. Les vétérinaires doivent transmettre au président du Conseil régional dont ils dépendent copie du contrat de travail dans un délai d'un mois à partir de la signature. Ils doivent également faire connaître leur cessation d'activité dans un délai d'un mois.

• **Déclaration (article L.241-9)** : les élèves ne peuvent assister des vétérinaires qu'après avoir déclaré à l'administration leur intention ainsi que le nom du vétérinaire qu'ils assisteront.

Les vétérinaires diplômés doivent obligatoirement demander leur inscription au Tableau de l'Ordre régional avant la prise de fonction dans un cabinet ou une clinique vétérinaire.

Les vétérinaires qui veulent se faire assister ou remplacer doivent l'indiquer au président du Conseil régional de l'Ordre (article L.241-9).

En l'absence d'inscription au Tableau de l'Ordre dans le cas des vétérinaires diplômés, ou de la déclaration d'exercice effectuée par l'employeur dans le cas des élèves, l'assistant ou le remplaçant travaillant dans un cabinet ou une clinique vétérinaire serait en situation d'exercice illégal et susceptible de poursuites juridiques en plus des sanctions ordinaires. L'employeur serait susceptible de poursuite en couvrant de son diplôme un exercice illégal.

Il est important avant chaque embauche de vérifier le diplôme du vétérinaire embauché, de procéder aux déclarations obligatoires et de s'assurer que le vétérinaire diplômé a procédé à ses déclarations. Ces documents et le contrat de travail doivent être communiqués au Conseil régional de l'Ordre.

## • Clause de non-concurrence

Le Code de déontologie définit la possibilité d'un recours à une clause de non-concurrence. La jurisprudence constante depuis juillet 2002 impose une contrepartie financière pour que cette clause soit licite.

Jean-Pierre KIEFFER\*

\* Secrétaire général du Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

## Les conventions collectives du secteur vétérinaire

Deux conventions collectives existent dans le secteur vétérinaire : l'une est en vigueur depuis plus de dix ans, l'autre devrait être très prochainement.

• Pour le personnel auxiliaire non vétérinaire :

La convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires concerne uniquement le personnel salarié non vétérinaire, elle a été signée le 5 juillet 1995, étendue par arrêté du 16 janvier 1996 (brochure J.O. 3282).

• Pour les vétérinaires praticiens salariés :

La convention collective signée le 31 janvier 2006 concerne le personnel salarié vétérinaire placé sous l'autorité ordinale et travaillant dans les cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires, ainsi que dans les services à domicile et les centres de soins des associations de protection animale. Au 29 mai 2006, son entrée en vigueur était imminente.

Textes consultables sur :

- [www.snvel.fr](http://www.snvel.fr)  
- [www.veterinaire.fr](http://www.veterinaire.fr)  
- [www.vetemploi.com](http://www.vetemploi.com) (en partenariat avec *La Dépêche Vétérinaire*).