

**CONTRAT DE TRAVAIL**  
**À DURÉE INDÉTERMINÉE – FORFAIT JOURS**  
**Vétérinaire cadre autonome**

---

**Entre les soussignés**

La société UNIVET, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de CANNES, sous le numéro 503 027 534, dont le siège social est situé 427 Avenue Font Roubert – 06250 MOUGINS, représentée par Monsieur Christophe NAVARRO, agissant en qualité de Président, Sous le numéro d'ordre 16746.

Société inscrite au Tableau de l'Ordre de la région PACA sous le numéro 503204 - Code NAF 7500Z

**Ci-après désigné "L'employeur", d'une part,**

Et

Docteur Vétérinaire HELOISE FRAISSE  
Née le 04/09/1990 à LAGNY SUR MARNE,  
Demeurant à 48 GRA SACY 89270 VERMENTON France  
Numéro de Sécurité Sociale 290097724302514  
Inscrite au Tableau de l'Ordre de la Région ILE DE FRANCE, sous le numéro 32596  
Titulaire du mandat sanitaire  
Diplômée de l'Université de Munich (Allemagne) en 2017

**Ci-après désigné "Le salarié", d'autre part.**

**Il a été 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.

**ARTICLE 1. CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

Le salarié est engagé à compter du 09/03/2026, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le salarié déclare être libre de tout engagement et n'être lié par aucun engagement, notamment de non-concurrence, susceptible de s'opposer à son embauche.

Le salarié s'engage à participer à la visite d'information et de prévention organisée dans un délai ne pouvant excéder 3 mois suivant la prise de poste.

La déclaration préalable à l'embauche du salarié a été effectuée au niveau de l'URSSAF auprès de laquelle la Société est immatriculée.

Le salarié est informé que la Société transmet sur support dématérialisé, aux divers organismes sociaux, via la Déclaration Sociale Nominative, toutes les données utilisées en matière de traitement de la paie ainsi que toutes les données nécessaires à l'exercice de ses droits.

Le salarié pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 et les dispositions du Règlement Général de Protection des Données Personnelles (RGPD).

Le salarié s'engage à faire connaître à la Société sans délai tout changement de situation le concernant.

A titre informatif, sans que cela ne vaille contractualisation, les dispositions de la Convention Collective des Vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (IDCC 2564) (ci-après : la « Convention Collective ») sont, à ce jour, applicables au sein de la Société, compte tenu de son activité principale.

Autrement dit, en cas de changement d'activité principale de la Société ou de disparition de suppression des dispositions de la Convention Collective, aucune contractualisation de celles-ci ne saurait être revendiquée par le salarié.

Par ailleurs, il est précisé que la Convention Collective est accessible sur le site internet Légifrance et mise à disposition dans l'application Ressources Humaines dédiée aux salariés.

## **ARTICLE 2. QUALIFICATION**

A titre informatif et 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 – statut cadre, échelon 4 Cadre confirmé B correspondant au coefficient 3024 de la convention collective nationale.

Dans le cadre des fonctions qui lui sont confiées, le salarié se reportera à la convention collective pour connaître ses missions.

Dans l'exercice de ses attributions, le salarié devra se conformer aux ordres, instructions et consignes particulières de travail qui lui seront donnés par la Société.

Le salarié reconnaît le caractère nécessairement évolutif de ses tâches et déclare accepter par avance que celles-ci soient complétées ou modifiées en cours d'exécution du présent contrat, par souci d'une constante adaptation de sa situation à l'évolution structurelle ou conjoncturelle de la Société, sans que ces évolutions ne puissent être qualifiées de modification du présent contrat de travail.

Il est également convenu que le titre attaché à la fonction du salarié est susceptible de modification par la Société, la substance du présent contrat reposant dans les fonctions exercées.

## **ARTICLE 3. FONCTIONS, LIEU ET DURÉE DU TRAVAIL**

### **3.1 Fonction**

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.

Afin d'assurer ses fonctions, le salarié devra :

- Respecter les horaires des établissements auxquels il est rattaché (temps de consultation, temps de préparation, temps administratifs),
- Respecter les obligations de soins comme définies par le code de déontologie,
- Mettre en œuvre l'ensemble des moyens qui lui sont donnés pour atteindre les objectifs qui lui seront fixés par un commun accord.

Afin de garantir la meilleure organisation des services de l'entreprise, l'employeur peut attribuer au salarié d'autres tâches entrant dans le cadre de ses compétences et capacités professionnelles fixées par un accord commun.

### **3.2 Lieu d'embauche et déplacements professionnels**

Le salarié est affecté à l'établissement Univet Vermenton situé 4 place de la convention 89270 Vermenton France et exerce également sur l'établissements Univet Villefargeau situé Buisson des Caves, 89240 Villefargeau.

Les lieux de travail indiqués ci-avant ne sont pas considérés comme des éléments substantiels du présent contrat.

Le salarié s'engage à effectuer tout déplacement nécessaire à l'exercice de ses fonctions notamment aux domiciles des clients de la société.

### 3.3 Durée du travail

Compte tenu de l'autonomie dont Le salarié dispose dans l'organisation de son travail et de la gestion de son temps, de son positionnement sur la grille de classification conventionnelle, et des responsabilités étendues qu'il assume dans l'exercice des fonctions telles que définies à l'article 2 du présent contrat, la prédétermination et le contrôle de sa durée hebdomadaire de travail s'avèrent impossibles.

En conséquence, Le salarié sera soumis, pour le calcul de son temps de travail, à un forfait annuel de **188** jours travaillés par année civile complète, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du Code du travail.

L'année de référence s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Aussi, compte tenu de l'entrée en cours d'année du salarié, ce forfait sera adapté pour les périodes au cours de laquelle le salarié n'aura pas encore acquis la totalité de ses droits à congés payés.

Aussi, ce forfait est fixé à :

- **153** jours par an pour la première période de référence à savoir, période du 09/03/2026 au 31/12/2026.

Les heures de travail effectuées par le salarié dans le cadre du forfait ne sont pas comptabilisées et les durées maximales du travail tant journalières qu'hebdomadaires ne sont pas applicables.

Le salarié bénéficie toutefois d'un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives que le Salarié s'engage à respecter.

L'effectivité du respect par le Salarié de ces durées minimales de repos implique pour cette dernière une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

Le temps de travail du salarié se décompte en jours et demi-jours.

Le salarié déclarera chaque mois, au moyen du formulaire prévu à cet effet, les journées ou demi-journées travaillées et confirmera le respect des repos quotidien et hebdomadaire.

Les éventuelles anomalies qui pourraient survenir sur ce point seront signalées par la personne en charge des ressources humaines afin de garantir l'efficacité du temps de repos.

Le salarié devra également signaler à la Société et/ou à sa hiérarchie toute difficulté actuelle ou prévisionnelle s'agissant de sa charge de travail, soit en le signalant immédiatement, soit en le signalant au plus tard dans le formulaire mensuel dédié à cet effet, un suivi permanent de cette charge de travail étant institué à son profit.

Le jour de repos hebdomadaire du salarié est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié s'engage à ne pas effectuer de jours au-delà de ce forfait sans autorisation préalable de son supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, au regard des constats effectués, le cas échéant, des mesures de prévention et de règlement des difficultés seront mises en place et il sera examiné si possible également, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

En outre, l'effectivité du respect des repos quotidien et hebdomadaire sera assurée par des mesures organisationnelles prises par la Société, afin de permettre au salarié de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

En tout état de cause, le salarié bénéficiera d'au moins un entretien par an avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sera notamment évoqués les modalités d'organisation de son travail, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, la durée de ses trajets professionnels, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date de l'entretien, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie privée et enfin sa rémunération.

Le salarié pourra en accord avec l'employeur, par le biais d'une demande préalable, renoncer à une partie de ses jours de repos acquis au titre des RTT dans la limite de 5 jours supplémentaires travaillés au-delà du nombre de jour annuel fixé ci-avant sur une année civile

Ces jours de travail supplémentaires seront rémunérés avec une majoration de 15% au cours du premier trimestre de l'année suivante.

Pour le reste, à titre informatif, les modalités du forfait annuel en jours sont définies par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de la Société.

## **ARTICLE 4. PÉRIODE D'ESSAI – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **4.1 Période d'essai**

Le présent contrat de travail ne deviendra ferme et définitif qu'à l'issue d'une période d'essai qui prendra fin le 09/07/2026.

Durant la période d'essai, le salarié ou la Société pourront rompre le contrat sans motif et sans indemnité, sous réserve de respecter un délai de prévenance conforme aux dispositions légales ou conventionnelles applicables, en fonction du plus favorable à la situation particulière du Salarié.

Ainsi, le délai le plus long s'appliquera en cas de rupture à l'initiative de la Société et le plus court en cas de rupture à l'origine du Salarié.

La rupture sera notifiée par le simple envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Il est expressément prévu que, s'agissant d'une période de travail effective, toute suspension du contrat de travail qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, accident, congés, fermeture de l'entreprise etc.) prolongerait cette dernière pour une durée équivalente

### **4.2 Rupture après la période d'essai**

Si la rupture résulte de la démission du salarié, le préavis de celle-ci ne prendra effet qu'à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception 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.

Les parties pourront mettre fin au présent contrat dans les conditions fixées par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Toutefois, les Parties devront observer, sauf en cas de faute grave ou lourde et en cas de force majeure, un délai de préavis.

Le délai de préavis à respecter par la Société ou par le salarié en cas de rupture du contrat de travail sera conforme à la loi et à la Convention collective de branche applicable dans la Société, en fonction de l'ancienneté que le Salarié aura acquise le jour de la rupture du présent contrat et de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

## **ARTICLE 5. ASTREINTES**

### **5.1 Astreintes**

L'astreinte se définit comme la période pendant laquelle le salarié n'est pas tenu de se trouver sur son lieu de travail tel que défini au présent contrat mais à son domicile ou à proximité afin de répondre aux éventuels appels de la société sollicitant son intervention pour un travail effectif.

La rémunération des astreintes ainsi que des temps d'intervention seront rémunérés sur la base des règles en vigueur dans l'entreprise et de la convention collective.

## **5.2 Programmation des astreintes**

La programmation individuelle des astreintes doit être communiquée au salarié au moins 1 mois à l'avance, ce délai pouvant être porté à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

## **5.3 Clauses particulières**

L'employeur et/ou toute personne désignée par celui-ci, mettra à disposition du salarié, au cours des astreintes, le matériel suivant :

- Renvois d'appel sur téléphone portable

## **ARTICLE 6. RÉMUNÉRATION**

En contrepartie de ses fonctions, le salarié percevra une rémunération brute mensuelle de 10000€, soit 120000 € par an.

## **ARTICLE 7. FRAIS, CONGÉS PAYÉS, MALADIE ET ABSENCES**

### **7.1 Frais**

Des frais de mission/formation/remplacement ou autres relatifs aux déplacements seront remboursés au salarié à chaque fin de mois sur la base de justificatifs et de notes de frais. Les notes de frais sont à établir via le formulaire mis à disposition par l'employeur.

### **7.2 Congés payés**

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, le salarié bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, acquis sur la période courant du 1er juin au 31 mai.

Les périodes de congés payés sont fixées par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise, après consultation du personnel, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Le salarié demandera son congé à l'employeur dans un délai raisonnable avant le début prévisible du congé afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du service et conformément aux procédures définies dans l'entreprise. L'employeur respectera le souhait du salarié dans la mesure où celui-ci est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise et les demandes de congé des autres employés.

Il appartient au salarié de soumettre, dans les délais prévus, à l'accord préalable du responsable hiérarchique de l'employeur, la date de ses congés via le logiciel spécifiquement mis à sa disposition.

### **7.3 Maladie – Absences – Accidents**

Le salarié est tenu de prévenir immédiatement la Société de toute absence, quelle qu'elle soit, et de lui adresser tout justificatif approprié.

En cas de maladie ou accident, il devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans un délai de 48 heures, à défaut de délai différent applicable au regard des dispositions conventionnelles ou aux usages en vigueur dans l'entreprise.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

## **ARTICLE 8. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, PRÉVOYANCE COUVERTURE COLLECTIVE DES FRAIS DE SANTE**

Le salarié bénéficiera du régime de protection sociale institué dans la Société.

Au jour de la signature du présent contrat, la Société est affiliée aux organismes suivants :

- Pour les frais de santé : AG2R LA MONDIALE.
- Pour la prévoyance : AG2R PREVOYANCE, 16 LA CANEBIÈRE BP 31866 13221 MARSEILLE CEDEX 01.

- Pour la retraite : RÉUNI RETRAITE SALARIÉS, 154 rue ANATOLE France AG2R LA MONDIALE 92599 LEVALLOIS PERRET.

Le salarié reconnaît avoir pris connaissance de la notice d'information et des résumés des garanties relatives aux régimes de santé et de prévoyance qui lui ont été remis avec le présent contrat.

## **ARTICLE 9. FORMATIONS**

Le salarié accepte qu'une formation professionnelle continue ou complémentaire (la participation à des conférences étant notamment considérée ici comme une formation) puisse lui être offerte par l'employeur, que la demande de celle-ci émane ou non du salarié. Les modalités et les conditions complémentaires de cette formation externe feront l'objet d'un accord entre les parties.

En cas d'abandon de la formation sans préavis et accord préalable et écrit par l'employeur, sauf cas de force majeure, le salarié aura l'obligation de rembourser intégralement Univet de tous les frais quelconques qu'entraîne ladite formation et qui ont été engagés pour le salarié.

Une clause de dédit formation pourra être établie à la discrétion de l'employeur.

## **ARTICLE 10. COLLECTE DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL**

Conformément aux règles légales et conventionnelles, Le salarié est informé de la collecte de données personnelles et consent au traitement de celles-ci notamment dans le cadre de la gestion du personnel ainsi que dans le cadre de l'activité de la Société.

Ces données peuvent provenir de moyens, notamment de communication, susceptibles d'être mis à la disposition du salarié ou utilisées par elle, mais également des documents fournis dans le cadre de son embauche ou de l'exécution de son contrat de travail.

Le salarié est informé qu'il peut faire valoir les droits suivants auprès du Responsable de Traitement :

- Droit d'accès lui permettant de recevoir l'ensemble des données la concernant ;
- Droit de rectification de ces mêmes données ;
- Droit d'opposition à l'utilisation de ses données à des fins marketing ;
- Droit à la portabilité des données collectées ;
- Droit à l'effacement des données (droit à l'oubli).

Le salarié sera informé, le cas échéant, de toute faille dans le système contenant les données, lorsque cette faille présente un risque pour les données personnelles.

Les droits du salarié s'exercent par demande écrite adressée au Responsable de Traitement dont les coordonnées sont disponibles au service du personnel de la Société.

En outre, eu égard aux fonctions occupées, le salarié, étant amené à accéder à des données à caractère personnel de clients, déclare reconnaître la confidentialité desdites données.

Ainsi, conformément aux règles légales et conventionnelles, le salarié s'engage à prendre toutes précautions dans le cadre de ses attributions afin de protéger la confidentialité des informations auxquelles elle a accès, et en particulier d'empêcher qu'elles ne soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

Le salarié s'engage en particulier à :

- Ne pas utiliser les données auxquelles il/elle peut accéder à des fins autres que celles prévues par ses attributions ;
- Ne divulguer ces données qu'aux personnes dûment autorisées, en raison de leurs fonctions, à en recevoir communication, qu'il s'agisse de personnes privées, publiques, physiques ou morales ;
- Ne faire aucune copie de ces données sauf à ce que cela soit nécessaire à l'exécution de ses fonctions ;
- Prendre toutes les mesures dans le cadre de ses attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données ;
- Prendre toutes précautions pour préserver la sécurité physique de ces données ;

- S'assurer, dans la limite de ses attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données.

## **ARTICLE 11. UTILISATION DU MATÉRIEL**

La Société est amenée à confier du matériel au salarié pour l'exécution de ses fonctions.

Ce matériel demeurera la propriété de l'entreprise. Le salarié s'interdit de donner à ce matériel un usage autre que professionnel. Le salarié s'engage à les maintenir en parfait état, à ne pas les céder, ni les prêter, ni les louer.

En cas de départ à quelque époque et pour quelque motif que ce soit, le salarié s'interdit, sauf accord préalable et écrit de l'employeur, de conserver tout matériel, toutes pièces, documents ou correspondances appartenant à l'employeur ou des établissements d'affectation.

Les méthodes, procédés, logiciels, les études et, de manière générale, tous les autres droits de propriété intellectuelle existants mis à disposition par l'employeur au salarié reste la propriété exclusive de l'employeur. Le matériel que l'entreprise sera amenée à remettre au salarié pour l'exécution de ses fonctions demeurera la propriété de l'entreprise et devra lui être restitué sur simple demande.

## **ARTICLE 12. CLAUSE DE DISCRÉTION, DE CONFIDENTIALITÉ ET DE SECRET PROFESSIONNEL**

En considération de la nature de l'activité de la Société, des moyens mis en œuvre pour ses clients, et des fonctions occupées par le salarié, ce dernier/cette dernière pourra avoir accès à des informations confidentielles, dont la révélation serait préjudiciable à la Société, à ses clients, ou à ses partenaires.

En conséquence, l'engagement qui suit constitue une clause fondamentale de la relation contractuelle et est applicable tant pendant l'exécution du présent contrat de travail qu'après sa cessation, quelle qu'en soit la cause.

Le salarié est tenu à la confidentialité la plus absolue à l'égard des informations qu'il pourrait tirer de l'exercice de ses fonctions, notamment celles émanant des clients.

Le salarié s'interdit de divulguer à toute personne, physique ou morale, ou à toute entreprise quelle qu'en soit la forme, les informations, travaux, procédés, techniques et méthodes de travail, produits, liste de clients ou tout autre élément sensible de la Société qui seraient portés à sa connaissance.

Par ailleurs, tous les documents et matériels (fichiers, listes de clients et prospects, correspondances, documentation, etc.) qui pourraient être confiés au salarié dans le cadre de ses attributions, restent la propriété de la Société à laquelle ils devront être impérativement remis en cas de cessation de ses fonctions, quelle qu'en soit la cause, et tenus strictement confidentiels par le salarié aussi bien pendant la durée de son contrat qu'après sa cessation, pour quelque motif que ce soit.

De même, les notes de travail, rapports et mémoires rédigés par le salarié dans l'exécution de ses fonctions pour le compte de la Société resteront la propriété de la Société et devront être laissés à sa disposition par le salarié lors de la cessation des relations de travail, quelle qu'en soit la cause.

## **ARTICLE 13. ETHIQUE**

Le salarié s'engage à n'accepter aucun cadeau, ni aucun avantage de la part d'un client, tiers, partenaire ou fournisseur, à l'occasion de l'accomplissement de ses fonctions, sans recueillir le consentement préalable de la Société.

## **ARTICLE 14. CLAUSE DE NON-CONCURRENCE, DE NON-SOLLICITATION DE CLIENTÈLE, ET DE NON-DÉBAUCHAGE**

Compte tenu des dispositions de l'article R. 242-65 du code de déontologie vétérinaire, de la spécificité de l'emploi vétérinaire et de la nécessité de protection des intérêts de l'employeur, les parties conviennent expressément de la nécessité d'une clause de non-concurrence pour protéger les intérêts légitimes de la Société.

Au cas où le présent contrat viendrait à être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour quelque motif que ce soit, le salarié s'interdit expressément :

- De faire concurrence à la Société ;
- En créant, développant ou exploitant directement ou indirectement une entreprise ayant une activité concurrente à celle de la Société ;
- En occupant des fonctions de même nature que celles occupées dans le cadre du présent contrat, en tant que salarié ou non, dans une entreprise ou une société qui est concurrente à la Société ;
- En s'intéressant, de quelque manière que ce soit, en son nom propre ou pour un tiers, à titre gracieux ou onéreux, à une telle entreprise, à quelque titre que ce soit, ou de lui apporter les connaissances acquises auprès de la Société.
- De prendre contact, démarcher, directement ou indirectement, les clients ou partenaires qui sont en relation avec la Société à la date de la cessation du contrat de travail du Salarié, pour leur offrir des services et/ou produits susceptibles de concurrencer les produits et/ou services de la Société ;
- D'encourager ou démarcher tout(e) salarié(e) de la Société d'une manière susceptible de le conduire à quitter celle-ci.

Cette clause de non-concurrence ne s'appliquera pas en cas de rupture de la période d'essai, de démission pendant un congé maternité ou de licenciement pour cessation d'activité de l'entreprise.

Il est expressément convenu que l'exécution de la présente clause est limitée à une période de 12 mois à compter de la date du départ effectif du salarié de la Société, et au secteur géographique suivant :

- 15 kilomètres du lieu où le salarié est affecté principalement si celui-ci est dans une agglomération de moins de 100 000 habitants,
- 3 kilomètres si le lieu d'exercice quitté se trouve dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

Étant entendu que la notion d'agglomération renvoie selon le nombre d'habitants à une Métropole (plus de 450 000 habitants), une communauté urbaine (plus de 400 000 habitants), une communauté d'agglomération (50 000 à 450 000 habitants, sauf chef-lieu de département : 30 000 à 450 000 habitants) ou une communauté de communes (moins de 50 000 habitants, sauf chef-lieu de département : moins de 30 000 habitants)

En contrepartie de cet engagement, l'entreprise versera durant la période d'application de la clause de non-concurrence une contrepartie financière mensuelle brute correspondant à 10% du salaire mensuel brut moyen perçu par le salarié au cours des 3 mois précédant la rupture de son contrat de travail.

L'indemnité mensuelle versée après la rupture du contrat de travail est soumise à charges sociales.

Enfin, il est entendu qu'en toutes circonstances, la Société aura la possibilité, soit de réduire la durée de la période d'application de la clause de non-concurrence, soit de réduire la zone géographique d'interdiction stipulée, soit de renoncer à cette dernière, à condition toutefois d'en informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au plus tard :

- En cas d'exécution du préavis à la suite de la réception d'une démission ou la notification d'un licenciement, au plus tard dans les 30 jours suivant la notification de la rupture, sans, en tout état de cause, que cette renonciation ne puisse intervenir postérieurement au terme du préavis ; En cas de dispense d'exécution du préavis suite à la réception d'une démission ou la notification d'un licenciement, la clause de non-concurrence sera levée au plus tard à la date de départ effectif du salarié.
- En cas de prise d'acte de la rupture, au plus tard dans les 15 jours suivant la notification de la prise d'acte par le salarié ;
- En cas de résiliation judiciaire, au plus tard dans les 15 jours suivants la notification d'une décision exécutoire ou d'un arrêt donnant à une action en résiliation judiciaire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul ;
- En cas de rupture conventionnelle, au plus tard le jour à la date de rupture du contrat de travail.

La Société sera dispensée du versement de l'indemnité de non-concurrence si elle a renoncé dans les délais prévus à l'application de la clause de non-concurrence.

Toute violation de la présente clause, en libérant la Société du versement de la contrepartie financière, rendra Le salarié redevable non seulement du remboursement de la contrepartie financière qu'il aurait indûment perçue mais également d'une pénalité de 3 mois de son salaire mensuel brut moyen perçu au cours des 12 derniers mois précédant son départ, et ce, pour chaque mois constaté en violation des obligations de non-concurrence visées ci-dessus.

Ce paiement ne portera pas préjudice aux droits de l'entreprise de réclamer en justice des dommages et intérêts en réparation du préjudice pécuniaire et moral qui lui sera effectivement causé par l'infraction en question, et de lui faire ordonner sous astreinte la cessation de la concurrence faite en violation des dispositions stipulées ci-dessus, étant convenu que l'intégralité des frais de justice seront à la charge du salarié.

## **ARTICLE 15. DÉONTOLOGIE**

Le salarié recevra tous les clients qui solliciteront ses services et leur donnera ses soins consciencieux et attentifs. Le salarié s'engage à observer les prescriptions du code de déontologie vétérinaire qu'il déclare bien connaître, ainsi que les règles et usages de la profession. Le salarié s'engage à délivrer ou à prescrire les médicaments et les produits, dans le respect du code de la santé publique et en conscience de leurs conséquences pour l'animal et le propriétaire. L'employeur s'engage à garantir au salarié son indépendance dans tous les actes relevant de la possession de son diplôme.

## **ARTICLE 16. OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES**

Le salarié sera tenu d'observer les dispositions réglementant les conditions de travail applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, ainsi que les règles générales concernant la discipline et la sécurité du travail telles qu'elles figurent dans le règlement intérieur de l'entreprise, le cas échéant.

Le salarié s'engage par ailleurs :

- A faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant (domicile, état civil, etc.) ;
- A se conformer aux directives et instructions émanant de la direction ou de son représentant ;
- A observer une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ;
- A ne pas exercer d'activité professionnelle complémentaire de quelque nature que ce soit sans information préalable de l'entreprise. En tout état de cause, conformément à l'article L.8261-1 du Code du Travail, le salarié s'engage à ne pas excéder les durées du travail maximales déterminées par les lois et règlements en vigueur dans la profession ;
- A restituer au moment de la rupture du contrat l'intégralité du matériel qui lui a été confié.

## **ARTICLE 17. BULLETINS DE PAIE SOUS LA FORME ÉLECTRONIQUE**

Après avoir été informé de la possibilité de s'y opposer, le salarié confirme son accord pour que ses bulletins de paie lui soient adressés sous la forme électronique.

## **ARTICLE 18. ACCEPTATION DES ENVOIS RECOMMANDÉS ÉLECTRONIQUES**

Après avoir été informé de la possibilité de s'y opposer, Le salarié confirme son accord pour que la Société puisse procéder à des envois recommandés électroniques.

## **ARTICLE 19. ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux (2) ans d'un entretien professionnel avec la Direction consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien ne portera pas sur l'évaluation du travail du salarié(e).

Le salarié est informé qu'il bénéficie également de l'entretien professionnel lors de la reprise de son activité à l'issue d'un : congé de maternité, congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, congé de proche aidant, congé d'adoption, arrêt longue maladie, période de mobilité volontaire sécurisée, congé sabbatique ou mandat syndical.

## **ARTICLE 20. INEXÉCUTION DES OBLIGATIONS DU PRÉSENT CONTRAT**

Les parties déclarent que le présent contrat est conclu en considération des stipulations ci-dessus fixées.

Tout manquement à ces obligations pourra donner lieu à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute lourde.

## **ARTICLE 21. AUTRES ACTIVITES**

Au cas où le salarié viendrait à exercer pendant la durée du présent contrat d'autres activités rémunérées pour le compte d'un autre employeur ou pour son compte personnel, il s'oblige à respecter les règles déontologiques et les textes en vigueur sur les cumuls d'activités et fournir à ses employeurs toutes indications afin d'obtenir un accord écrit.

## **ARTICLE 22. DISPOSITIONS PARTICULIERES**

Sans méconnaître les dispositions légales relatives à la compétence exclusive de la juridiction prud'homale, les parties s'engagent, en cas de désaccord professionnel, et avant toute action en justice, conformément à l'article R.242-39 du code rural et de la pêche maritime, à chercher une conciliation, et, en cas d'échec, à solliciter une médiation ordinale auprès du président du conseil régional de l'Ordre des vétérinaires.

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

## **ARTICLE 23. PRESCRIPTION APPLICABLE**

Toute action en contestation des conditions de formation, d'exécution, ou de rupture du contrat de travail sera considérée comme prescrite à l'issue d'un délai d'un an, conformément aux dispositions de l'article 2254 du Code civil.

## **ARTICLE 24. LOI APPLICABLE**

Le présent contrat est soumis à la loi française, tant pour son exécution que pour sa résiliation, et tout litige s'y rapportant sera de la compétence exclusive des juridictions françaises.

Fait à Mougins, le **04/03/2026**

En deux exemplaires dont l'un est remis à chacune des parties.

**Le salarié**

**L'employeur**

Pour la société Univet  
Monsieur Christophe NAVARRO,  
En sa qualité de Président  
Ou un de ses représentants