



ORDRE NATIONAL DES MÉDECINS
Conseil National de l'Ordre

180, boulevard Haussmann
75389 PARIS CEDEX 08

NE PAS OUBLIER LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE AUPRES DE L'URSSAF (article L.1221-10 du code du travail)

COMMENTAIRES DU CONTRAT TYPE DE COLLABORATION SALARIEE A DUREE INDETERMINEE Temps partiel

Adopté par le Conseil national réunion en Session, le jeudi 23 octobre 2008 – MAJ 2011- MAJ mars 2013

établi conformément à l'article 91 du code de déontologie médicale (article R.4127-91 du code de la santé publique)

Les clauses en marge desquelles figure la lettre « **E** » sont considérées comme des clauses essentielles (article 91 du code de déontologie médicale) soient qu'elles résultent des dispositions impératives du code du travail, soient qu'elles résultent de principes déontologiques fondamentaux. Il ne peut donc y être dérogé.

Les autres clauses sont proposées comme modèle.

ENTRE MEDECIN EMPLOYEUR ET MEDECIN SALARIE

Entre :

Le Docteur (nom, prénoms)

*né le..... à, exerçant, qualifié en, inscrit au
Tableau du Conseil départemental de de l'Ordre des médecins, sous le
numéro....., conventionné secteur...., n° URSSAF*

Employeur,

Et,

Le Docteur (nom, prénoms)

*né le..... à, de nationalité....., résidant, n° sécurité sociale, qualifié
en....., inscrit au Tableau du Conseil départemental de de l'Ordre des médecins,
sous le numéro.....*

Salarié,

1. La qualification

La mention de la qualification de chacun des co-contractants doit apparaître dans ce contrat comme dans tous les contrats d'exercice conclus par les praticiens. Dans la mesure où le médecin salarié intervient pour le compte et au nom de son employeur, il apparaît difficile d'envisager qu'il exerce auprès de la clientèle de celui-ci une autre discipline que celle de celui pour le compte duquel il agit. En outre, du point de vue déontologique, le risque de compérage semble accru. En effet, contrairement à la collaboration libérale, le titulaire du cabinet, employeur, pour pouvoir rémunérer son collaborateur salarié, doit lui procurer un certain volume d'activité.

2. Le conventionnement

Le cartouche évoque le secteur conventionnel du médecin employeur mais non celui du

médecin salarié. En effet, les parlementaires n'ayant pas estimé utile de modifier l'article L.162-5 du code de la sécurité sociale énonçant que la convention médicale détermine les obligations respectives des CPAM et des médecins d'exercice libéral, on en déduit que les médecins salariés n'adhéreront pas à la convention mais exerceront sous couvert du conventionnement du médecin d'exercice libéral employeur, y compris pour ce qui concerne son secteur conventionnel. Pour sa part, la CNAMTS a décidé de refuser cette extension dans une décision contestée par le Conseil national de l'Ordre des médecins.

Le non conventionnement du médecin employeur doit étendre ses conséquences sur le médecin salarié et l'adhésion au secteur 2 du médecin employeur devrait permettre de fixer librement les honoraires, que les actes ou consultations aient été prodigués par le médecin employeur ou le médecin salarié.

3. L'exercice

Le présent contrat suppose (cf. article 4) que le médecin salarié exerce auprès d'un médecin employeur disposant d'une clientèle. Il en résulte un certain nombre de conséquences notamment en cas de cessation d'activité ou de décès du médecin employeur.

En cas de cessation d'activité, deux hypothèses peuvent être envisagées :

- le médecin employeur a trouvé un repreneur et cède son cabinet ; le contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail est transféré au successeur ;
- le médecin employeur n'a pu trouver de successeur. Dans la mesure où il cesse son activité libérale, il ne dispose plus de clientèle et ne peut maintenir le contrat de travail du médecin salarié qui doit donc faire l'objet d'une procédure de licenciement.

En cas de décès du médecin employeur, le contrat de travail est transmis aux héritiers de celui-ci sauf renonciation de ces derniers à la succession. La même alternative doit être envisagée alors :

- si un candidat à la succession du médecin employeur décédé se présente, le cabinet pourra lui être cédé par les héritiers et le contrat de travail du médecin salarié, conformément aux dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail lui sera transféré ;
- en l'absence de successeur et du fait de la cessation pour cause de décès de l'activité de l'employeur, le médecin salarié devra faire l'objet d'une procédure de licenciement.

1– NATURE DU CONTRAT

Le présent contrat constitue un contrat de travail qui relève des dispositions du droit commun en la matière et notamment du Code du travail.

Les relations entre les deux parties sont également soumises au code de déontologie médicale et notamment aux principes de confraternité et de libre choix des patients.

Le contrat doit respecter les dispositions impératives du droit du travail. Le non respect de l'une de ces dispositions peut entraîner la nullité de la clause ou la requalification du contrat.

C'est pour garantir les confrères recourant au salariat contre de tels effets que le Conseil national a rappelé, par la voie des clauses essentielles, les dispositions incontournables du droit du travail.

La question pourrait se poser ici de la référence à une convention collective :

- La convention collective du personnel des cabinets médicaux a été négociée et mise en œuvre à un moment où la collaboration salariée n'était pas possible ;
- Une convention collective spécifique devra donc impérativement et rapidement être conclue, comme cela a été le cas pour les avocats salariés ;
- Dans cette attente, le médecin salarié qui fait partie du personnel des cabinets médicaux ne peut recevoir un traitement moins favorable que celui prévu par la convention collective. Le contrat type y a veillé afin d'éviter toute difficulté d'ordre juridique.

Le contrat doit également respecter les principes fondamentaux de la déontologie médicale. Plus particulièrement le lien de subordination existant entre médecin salarié et médecin employeur ne saurait en aucun cas exclure l'indispensable confraternité qui doit présider dans les rapports existant entre tous nos confrères quelle que soit la nature du lien contractuel qui les unit.

Par ailleurs, l'activité du médecin salarié pour le compte et au nom de son employeur ne saurait non plus remettre en cause le principe fondamental du libre choix du médecin par le patient.

2 – INDEPENDANCE PROFESSIONNELLE

E

Le Docteur(salarié) exerce l'ensemble de ses missions en toute indépendance professionnelle conformément à l'article 95 du code de déontologie médicale (article R.4127-95 du code de la santé publique)¹, dans le respect des dispositions mentionnées à l'article 1^{er}.

Il est soumis à un lien de subordination à l'égard de son employeur en ce qui concerne la gestion administrative et financière du cabinet et l'organisation du travail.

Il conserve la faculté de refuser ses soins, hors le cas d'urgence et celui où il manque à ses devoirs d'humanité, conformément à l'article 47 du code de déontologie médicale (article R.4127-47 du code de la santé publique).

Le lien de subordination qui encadre la relation du médecin salarié et du médecin employeur pour tout ce qui relève de l'organisation du travail et de la gestion du cabinet n'interfère en rien sur la relation du médecin salarié avec le patient.

Le médecin salarié garde sa totale indépendance dans le cadre de sa relation directe avec le malade et des décisions médicales qu'il doit prendre. Cette indépendance implique qu'il puisse, pour des raisons sérieuses et motivées et notamment lorsque

¹ Aux termes de l'article 95 du code de déontologie médicale (article R.4127-95 du Code de la santé publique) : « Le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel à un autre médecin n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions. En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation dans son exercice médical de la part du médecin qui l'emploie. »

toute relation de confiance est rompue, refuser ses soins à un patient.

Cette indépendance implique qu'il dispose également de son entière liberté de prescription.

3 – CONDITIONS D'ENGAGEMENT

E *Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, le présent contrat prend effet le Il a une durée indéterminée.*
Le Docteur (salarié) est engagé en qualité de médecin salarié,² et assure ses fonctions auprès de la patientèle du Docteur
Le Docteur..... (salarié) a la qualité de cadre.
Le Docteur (salarié) a pris connaissance des engagements conventionnels du Docteur (employeur) et s'engage à les respecter dans le cadre de son activité contractuelle.

La visite d'embauche résulte d'une obligation réglementaire (article R.4624-10 du code du travail). L'examen médical du médecin salarié par le médecin du travail doit être réalisé avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

La disposition du contrat relative à l'absence d'engagement de non-concurrence ou de tout engagement vis-à-vis de l'ancien employeur par le médecin salarié est particulièrement importante. En effet, la conclusion d'un contrat de travail en violation d'une clause de non-concurrence engage non seulement la responsabilité du salarié au comportement déloyal mais aussi celle du nouvel employeur s'il avait connaissance de l'existence de cette clause.

4 – PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est de quatre mois.
Pendant la période d'essai, le contrat peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties.
Lorsqu'il est mis fin par l'employeur ou le salarié au contrat, au cours ou au terme de cette période d'essai, la partie à l'origine de la rupture doit respecter un délai de prévenance tel que prévu aux articles L.1221-24 et L.1221-25 du code du travail³.

La période d'essai n'est pas obligatoire. Lorsqu'elle est prévue la durée ainsi que les délais de prévenance en cas de rupture de celle-ci relèvent des dispositions légales (articles L.1221-19, L.1221-24 et 25 du code du travail).

Les parties peuvent prévoir dans le contrat une période d'essai d'une durée plus courte que la durée légale de quatre mois (article L.1221-22 du code du travail) mais en aucun cas une durée supérieure.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi. Ce principe s'applique à la période d'essai qui ne peut avoir, pour les salariés à temps partiel, une durée supérieure à celle des salariés à temps plein (article L.3123-9 du code du travail).

Enfin, en application de l'article L.1221-21 du code du travail la période d'essai ne pouvant être renouvelée que si un accord de branche étendu le prévoit, il n'est pas

² Préciser la spécialité du médecin salarié.

³ Rupture à l'initiative de l'employeur : le délai de prévenance ne peut être inférieur à : -24 H en deça de huit jours de présence ; - 48 H entre huit jours et un mois de présence ; - Deux semaines après un mois de présence ; un mois après trois mois de présence. Rupture à l'initiative du salarié : délai de prévenance de 48 H ou 24 H si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

possible de l'envisager ici faute de convention collective ou d'accord de branche.

5- LIEU DE TRAVAIL

E | *Le Docteur.....(employeur) exerce son activité sur le lieu ou les lieux suivants :*

 Dans le cadre du présent contrat de travail, le Docteur.....(salarié), exerce son activité sur le lieu ou les lieux suivants ⁴ :

 dans le respect des dispositions de l'article 85 du code de déontologie médicale (article R.4127-85 du code de la santé publique).
 Le Docteur(salarié) effectue en outre les visites à domicile qui seront rendues nécessaires compte tenu de l'état de santé du patient.

Lorsque cet accord prévoit l'exercice du salarié sur plusieurs sites autorisés par le Conseil départemental à son employeur, aucune autorisation au titre de l'article 85 du code de déontologie (article R.4127-85 du code de la santé publique) ne lui est nécessaire s'il n'a pas d'autre activité que celle résultant de son contrat de travail. On doit considérer en effet qu'il exerce sur les sites de son employeur sous couvert de l'autorisation accordée à celui-ci. En revanche, si au jour de la signature de son contrat le médecin salarié, dispose déjà d'un lieu d'exercice, il doit justifier d'une autorisation pour le deuxième site que constitue son lieu de travail salarié.

Les conseils départementaux devront être extrêmement vigilants car, dans certains cas, les situations rencontrées risquent d'être complexes, notamment lorsqu'un même lieu devra faire l'objet de deux autorisations.

A titre d'illustration, nous évoquerons trois situations :

- le Dr A (médecin employeur) exerce sur deux lieux autorisés par le Conseil départemental ; le Dr B (médecin salarié), s'il n'exerce pas d'autre activité que celle résultant de son contrat de travail, pourra exercer sur les mêmes sites sans autre autorisation ;
- le Dr C exerce une activité de collaborateur libéral à temps partiel au sein du cabinet du Dr D ; il envisage en complément de cette activité de conclure un contrat de travail avec le Dr E, dont le cabinet est situé dans une autre agglomération. Cette double activité du Dr C, au sein de deux cabinets et auprès de deux confrères distincts n'est envisageable que sous réserve qu'il dispose d'une autorisation de son Conseil départemental au titre de l'article 85 du code de déontologie médicale (article R.4127-85 du code de la santé publique) ;

Le Dr F exerçant à x..... dispose également d'une autorisation d'exercice à y..... Il recrute par la suite le Dr G, médecin salarié (qui exerce par ailleurs une autre activité auprès d'un autre confrère) pour qu'il exerce à ses côtés à y.... Le Dr G devra demander une autorisation d'exercice pour pouvoir exercer à titre salarié à y... Nous sommes donc bien dans la situation où pour un même lieu, médecin salarié et médecin employeur doivent demander, chacun pour ce qui les concerne, l'autorisation d'y exercer.

⁴ Dans la mesure où cet exercice est subordonné à l'accord d'un tiers (associés de l'employeur, clinique...) celui-ci doit être mentionné et annexé au présent contrat

Ces règles sont complexes mais elles ont pour objet de s'assurer de la compatibilité des activités entre elles et de veiller à la qualité, à la sécurité et à la continuité des soins.

6 – CUMUL D'ACTIVITES

Le Docteur.....(salarié), peut exercer une activité professionnelle autre que celle exercée au cabinet de son employeur sous réserve que celle-ci soit compatible avec l'exercice de ses fonctions au sein du cabinet et sous réserve du respect de la durée maximale du travail⁵ ainsi que des dispositions des articles 71 et 98 du code de déontologie médicale (article R.4127-71 et R.4127-98 du code de la santé publique)⁶. Il en informe son employeur.

Dans tous les cas, le Docteur (salarié) ne peut manquer à son obligation de loyauté et plus particulièrement se livrer à un quelconque acte de concurrence directe ou indirecte au détriment de son employeur.

Cet article et les notes en bas de page qui y sont attachées définissent les conditions déontologiques et juridiques du cumul d'activité.

7 – HORAIRES DE TRAVAIL

Le Docteur (Salarié) est engagé pour un horaire hebdomadaire de ... heures, réparties de la manière suivante :

- tous les matins (ou tous les après midi) : « ... » heures, de ... heure à ... heure

Ou

Le Docteur (Salarié) est engagé pour un horaire hebdomadaire de ... heures, réparties de la manière suivante :

- « ... » jours de la semaine : « ... » heures, de ... heure à ... heure

Ou

Le Docteur (Salarié) est engagé pour un horaire mensuel de ... heures, réparties de la manière suivante :

- ... « première, deuxième, ... semaine » : « à préciser » heures.

Conformément à l'article 3123-16⁷ du Code du travail, chaque journée de travail ne pourra comporter qu'une seule coupure. Celle-ci ne pourra pas excéder deux heures.

Cet article répond à un formalisme propre aux contrats de travail à temps partiel et les horaires de travail doivent impérativement figurer dans les contrats des confrères exerçant à temps partiel.

Il s'agit, en effet, d'une mention obligatoire en application de l'article L.3123-14 du code du travail.

8. MODIFICATION DE LA REPARTITION DE L'HORAIRE

La répartition de l'horaire du Docteur (salarié) ... pourra être modifiée notamment dans le

⁵ La réglementation de la durée du travail n'interdit pas le cumul d'emploi : un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à la condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisé. Ainsi, la durée hebdomadaire moyenne du travail ne peut pas excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ; en aucun cas la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit dépasser 48 h 00.

⁶ Article 71 du code de déontologie médicale (article R.4127-71 du code de la santé publique) : « Il ne doit pas exercer sa profession dans des conditions qui puissent compromettre la qualité des soins et des actes médicaux ou la sécurité des personnes examinées ».

Article 98 du code de déontologie médicale (article R.4127-98 du code de la santé publique) : « Les médecins qui exercent dans un service privé ou public de soins ou de prévention ne peuvent user de leur fonction pour accroître leur clientèle. »

⁷ L'article L.3123-16 du code du travail dispose : L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures (sauf convention ou accord collectif de branche étendu).

cas suivant : modification des horaires d'ouverture du cabinet...

Les conditions de cette modification seront notifiées au Docteur (salarié) quinze jours au moins avant la date à laquelle la modification doit prendre effet, soit par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La modification de la répartition d'horaire devra être compatible avec les horaires de l'activité professionnelle éventuellement exercée par le Docteur...(salarié) par ailleurs et dont le Docteur...(employeur) a connaissance.

Il s'agit là encore d'une mention obligatoire du contrat de travail à temps partiel, en application de l'article L.3123-14 du code du travail.

9 – HEURES COMPLEMENTAIRES⁸

En fonction des besoins du cabinet, le Docteur(employeur) pourra demander au Docteur ...(salarié), d'effectuer des heures complémentaires dans la limites de ...heures par semaines et sous réserve que cette demande soit compatible avec les horaires de l'activité professionnelle éventuellement exercée par le Docteur...(salarié) par ailleurs et dont le Docteur...(employeur) a connaissance.

Le Docteur(salarié) s'engage à effectuer ces heures complémentaires dans le cadre ainsi défini.

Tout refus de sa part pourra être sanctionné, voire constituer un motif de licenciement. Les heures complémentaires sont payées comme des heures de travail normal et ne donne lieu à aucune majoration⁹.

Là encore, l'article L.3123-14 précité impose la précision dans le contrat des limites dans lesquelles peuvent être effectuées par le médecin salarié des heures complémentaires.

10 – REMUNERATION

☞ *En contrepartie de son travail, le Docteur ...(salarié) perçoit une rémunération mensuelle brute de ... €.*

Il s'agit, là encore, d'une exigence légale. Tout contrat de travail à temps partiel doit impérativement préciser les éléments de la rémunération.

11 – EXERCICE ET MOYENS DE TRAVAIL

☞ *Conformément à l'article 71 du code de déontologie (article R.4127-71 du code de la santé publique), le Docteur.....(employeur) met à la disposition de son salarié, au(x) lieu(x) de son exercice professionnel, une installation adéquate et les moyens nécessaires compte tenu de la nature des actes qu'il pratique ou de la population qu'il prend en charge. Il s'engage à consulter le Docteur(salarié) à l'occasion des investissements techniques*

⁸ L'employeur a la possibilité de faire exécuter au salarié à temps partiel, au moyen des heures complémentaires, un horaire supérieur à l'horaire contractuel. Mais ces possibilités sont strictement encadrées par la loi. Ces heures ouvrent droit à réduction des cotisations salariales et exonération de l'impôt sur le revenu, mais n'ouvrent pas droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Les limites sont les suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou du même mois ne peut être supérieur à 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat (limite qui peut être portée au tiers par convention collective ou accord d'entreprise).
- Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

⁹ Il ne s'agit pas d'heures supplémentaires, puisque les heures complémentaires ajoutées au temps de travail initial ne doivent pas porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires ou 151, 67 heures mensuelles ou 1607 heures annuelles).

qui seront rendus nécessaires pour son exercice.

☞ *Le Docteur (employeur) s'engage à informer l'ensemble de sa patientèle de l'intégration au sein du cabinet du Docteur, en qualité de médecin salarié.*

Le dernier paragraphe de cet article est justifié par la nécessité de l'information du public.

L'information de l'intégration du médecin salarié doit se faire à l'occasion des demandes de rendez-vous. Les patients sont informés de la présence d'un collaborateur salarié et des jours et heures de ses consultations.

Cette information doit également se faire par le biais du libellé des ordonnances qui devront faire apparaître la présence au sein du cabinet du médecin salarié.

Cette information se fera aussi par la mention du médecin salarié sur la plaque du cabinet, le médecin salarié exerçant pour le compte et au nom de son employeur, il ne pourra en aucun cas disposer de plaque personnelle pouvant laisser penser qu'il peut exercer en dehors de l'employeur.

Enfin, mention du médecin salarié peut apparaître dans l'annuaire mais exclusivement sous la rubrique du cabinet ou de son employeur.

12 – ASTREINTES A DOMICILE

Le Docteur(salarié) peut être d'astreinte, à la demande de l'employeur, si l'organisation du travail au cabinet le nécessite, aux jours et heures que celui-ci fixe.

L'astreinte est le fait pour le salarié de rester à son domicile pour pouvoir répondre aux appels téléphoniques des malades et assurer les urgences dans ce cadre.

L'indemnité d'astreinte due au salarié est de x..... % du salaire horaire (elle ne doit pas être inférieure à 30% du salaire horaire).

Lorsque le salarié est obligé de se déplacer au cours de l'astreinte, les honoraires sont perçus conformément à l'article 10. Le Docteur (salarié) bénéficie d'une indemnisation correspondant au double de son salaire horaire proportionnellement à la durée du déplacement, y compris le trajet.

Le temps maximal de cette astreinte ne peut excéder une semaine sur quatre, sauf accord écrit entre les parties.

Le Docteur(salarié) est informé du jour ou de la période d'astreinte au moins quatre semaines à l'avance.

Cet article envisage, en dehors du dispositif de permanence des soins, la mise en place d'une astreinte à domicile pour le cabinet et à la demande de l'employeur.

L'indemnisation due par l'employeur en cas de travail effectif et la détermination du temps maximal de cette astreinte ont été fixées par assimilation à la convention collective du personnel des cabinets médicaux.

Le délai de prévenance du jour ou de la période d'astreinte est fixé de façon à permettre au médecin salarié d'organiser les modalités d'une autre activité qu'il développerait en dehors du cabinet.

13 – ORGANISATION DE LA PERMANENCE DES SOINS

Le Docteur(salarié), peut être amené à assurer des gardes dans le cadre de l'organisation de la permanence des soins.

Ce temps de garde considéré comme du temps de travail effectif est soit inclus dans le temps de travail, soit rémunéré en heures supplémentaires. Les honoraires sont perçus conformément à l'article 14.

Ces gardes seront effectuées soit au cabinet soit dans tout autre local (y compris le domicile du médecin), en fonction de l'organisation locale de la permanence des soins.

Cet article prévoit la participation du médecin salarié au dispositif de permanence des soins. Cette participation est personnelle ; elle ne peut se faire que sur la base du volontariat du médecin salarié et ne saurait lui être imposée par le médecin employeur. Les gardes peuvent être effectuées au cabinet ou dans tout autre local (maison médicale de garde, cabinet d'un autre confrère, domicile du salarié...) selon l'organisation du dispositif arrêté par le cahier des charges de la PDS.

La question de la participation du collaborateur salarié au dispositif de permanence des soins nécessite cependant aujourd'hui un ajustement de la législation. En effet, l'article L.6314-1 du code de la santé publique consacré à la PDS prévoit la participation au dispositif, des médecins conventionnés, des médecins non conventionnés et des médecins salariés de centres de santé. Il n'évoque pas le cas d'un médecin salarié d'un autre médecin puisque la situation n'était déontologiquement pas possible à l'époque de la rédaction de cet article. Le Conseil national a saisi le Gouvernement de cette difficulté et de l'urgence de procéder à la modification de la loi.

14 - HONORAIRES

E *Le Docteur(employeur), lorsque sa situation conventionnelle lui permet de fixer librement ses honoraires, détermine les fourchettes d'honoraires applicables aux patients, avec tact et mesure, en tenant compte de la réglementation en vigueur, des actes dispensés ou des circonstances particulières dans les conditions prévues par l'article 53 du code de déontologie (article R.4127-53 du code de la santé publique).*

Le Docteur(salarié), peut adapter les honoraires demandés au patient, conformément aux règles déontologiques sus-évoquées. Il en informe alors son employeur. Les honoraires encaissés par le Docteur(salarié), doivent être déposés sur le compte du Docteur(employeur), en particulier les chèques doivent être rédigés à l'ordre du Docteur(employeur).

Le Docteur(salarié) signe personnellement les feuilles de sécurité sociale, d'organismes d'assurance maladie complémentaire, ainsi que tous documents nécessaires à la prise en charge des actes qu'il réalise auprès des patients.

Comme nous l'avons déjà évoqué ci-dessus, le médecin salarié n'adhère pas directement et individuellement à la convention. Il exerce sous couvert du conventionnement du médecin employeur. Si celui-ci relève du secteur II, le médecin salarié devrait pouvoir fixer des honoraires liés aux actes qu'il a réalisés pour le compte de son employeur dans les conditions du secteur II et selon les modalités que l'employeur aura déterminées. Comme indiqué dans le préambule, il y a lieu de rappeler que la CNAMTS, par une décision contestée par le Conseil national de l'Ordre des médecins, a refusé cette faculté au médecin salarié.

Toute adaptation des honoraires que le médecin salarié peut être amené à demander aux patients doit faire l'objet d'une information de son employeur.

En revanche, si l'employeur relève du secteur I, le médecin salarié facturera les actes qu'il aura réalisés selon les honoraires tarifés.

Par analogie avec le dispositif évoqué ci-dessus, toute adaptation des honoraires par le médecin salarié (DE ...) doit, de la même façon, faire l'objet d'une information de son employeur.

S'agissant des feuilles de soins, il appartient à l'Assurance maladie de mettre à la

disposition du médecin salarié des feuilles de soins portant l'identification du médecin salarié et l'identification du médecin employeur pour permettre au premier de signer personnellement les actes qu'il aura réalisés et le second d'attester du paiement des honoraires.

Le Conseil national a saisi la CNAMTS de cette question et de l'urgence à y répondre.

15 – CONGES PAYES

- E
Le Docteur(salarié) bénéficie d'un droit à congés payés tel que prévu par la loi soit : 2,5 jours ouvrables par mois de travail, c'est à dire 30 jours ouvrables de repos par année complète de travail (période de référence 1^{er} juin de l'année précédente et 31 mai de l'année en cours).
La date de ses congés est déterminée par accord entre le docteur(employeur) et le Docteur(salarié) et au moins deux mois à l'avance de telle façon que la continuité des soins soit assurée.
Dans le cas où le contrat de travail n'aurait pas commencé le premier jour de la période de référence, le Docteur(salarié) bénéficie de congés au prorata de sa présence au cours de cette même période.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein : le nombre de jours de congé n'est pas réduit à proportion de leur horaire de travail.

La question des congés payés est encore une fois fortement encadrée par le droit du travail. Son évocation (comme celle du congé maladie) est cependant l'occasion de s'interroger sur les modalités de remplacement du médecin salarié absent.

Ce remplacement ne pourra se faire que par la conclusion d'un autre contrat de travail d'une durée correspondant à celle de l'absence du salarié à remplacer.

Un CDD type est actuellement en cours de rédaction.

La question peut également être soulevée du remplacement de l'employeur pendant ses propres congés.

Le médecin employeur peut se faire remplacer soit en recourant à l'assistance d'un remplaçant libéral (dans le cadre d'un contrat de remplacement libéral), soit en salariant un autre confrère pour la durée de son absence.

Cette faculté a été ouverte par une modification de l'article L.1242-2 du code du travail.

16 – DEVELOPPEMENT PERSONNEL CONTINU

- E
Le Docteur (employeur) s'engage à donner au Docteur (salarié) toutes facilités pour participer à des activités destinées à lui permettre de tenir à jour, d'étendre et de communiquer ses connaissances.
Aux termes de l'article L. 4133-1 du code de la santé publique, le Docteur ... (salarié) est tenu à une obligation de développement personnel continu (DPC).
L'évaluation des pratiques professionnelles, qui est obligatoire pour tout médecin, fait partie intégrante, avec le perfectionnement des connaissances, du développement personnel continu.
Le Docteur ... (salarié) exprime librement ses choix sur les formations nécessaires à son exercice professionnel.

- E Les parties conviennent que, dès lors :
- que le Docteur ... (salarié) précise l'organisme de formation, nécessairement enregistré, qui dispense l'action de formation visée,
 - que l'action de formation visée conforme à l'orientation nationale ou régionale du DPC est enregistrée et évaluée favorablement par la CSI,
- les actions de formation professionnelle sont prises en charge par l'employeur.
Ces actions sont financées dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 6331-2/ L6331-2 ¹⁰ et L. 6331-9¹¹ du code du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 4133-6 du code de la santé publique.
Les parties au présent contrat s'entendent sur l'époque et la durée des absences consacrées à leur formation.

Cet article conforte l'indépendance du médecin dans sa formation continue tout en garantissant les droits des employeurs et distingue nettement l'évaluation des pratiques professionnelles prévues par la loi des pratiques d'évaluation qui peuvent avoir cours dans les entreprises.

17 – SECRET PROFESSIONNEL

- E Le Docteur(salarié) est tenu au secret professionnel prévu par l'article 226-13 du code pénal et les articles 4, 73 et 95 du code de déontologie médicale (articles R.4127-4, R.4127-73 et R.4127-95 du code de la santé publique).
L'employeur s'engage à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté dans les locaux qu'il met à la disposition du Docteur(salarié) notamment en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux, quel qu'en le support (notamment numérisé) et l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les patients.
Il met à la disposition de son salarié les moyens nécessaires à préserver la sécurité des informations et notamment empêcher qu'elles soient communiquées à des tiers non autorisés, déformées ou endommagées.
L'employeur veille à ce que le personnel du cabinet soit instruit de ses obligations en matière de secret professionnel et s'y conforme.

18 – DOSSIER MEDICAL ¹²

- E Lorsqu'elles assurent personnellement la prise en charge du patient et dans le cadre de la continuité et de la coordination des soins, chacune des parties au contrat a accès au dossier médical du patient, sauf opposition expresse de ce dernier.
Le Docteur(employeur), s'engage à fournir au salarié tous les moyens nécessaires à la conservation du dossier médical. Il s'engage par ailleurs, à mettre en œuvre les moyens garantissant la confidentialité du dossier médical ainsi que les moyens permettant au médecin qui suit le patient, ou à un autre intervenant en cas d'urgence, d'y accéder.
E En cas de rupture du contrat de travail, le Docteur(salarié) s'engage à fournir à l'employeur tous les éléments permettant à son ancien employeur d'accéder aux dossiers médicaux du cabinet (clés, code d'accès etc.).
Le Docteur (employeur) s'engage, pour sa part, chaque fois qu'un patient aura fait le choix exprès de poursuivre ses soins avec le Docteur (salarié) à transférer à ce dernier son dossier médical afin de permettre le respect du libre choix du médecin par le patient.

¹⁰ Article L6331-2 pour les cabinets de – de 10 salariés

¹¹ Article L6331-9 pour les cabinets de + de 10 salariés

¹² Aux termes de l'article 96 du Code de déontologie médicale (article R.4127-96 du code de la santé publique), les dossiers médicaux sont conservés sous la responsabilité du médecin qui les a établis.

Afin de garantir aux patients le strict respect du secret médical, ce n'est que dans le cas du suivi de celui-ci par les deux médecins (employeur et salarié) qu'un accès au dossier par chacun d'eux est justifié, conformément à l'article L.1110-4 du code de la santé publique.

Lorsque le contrat comporte un engagement de non-concurrence (cf. article 17) le dernier paragraphe de la présente clause s'applique dans les limites de cet engagement.

19 – UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL DU SALARIE A DES FINS PROFESSIONNELLES ¹³ (facultatif)

Le Docteur(salarié) s'engage à souscrire à ses frais pour le véhicule personnel qu'il est tenu d'utiliser pour l'exercice de ses fonctions, une police d'assurance garantissant expressément et en totalité la responsabilité civile dans le cadre d'un usage professionnel. Le salarié doit en justifier auprès de son employeur à chaque échéance contractuelle.

La police doit en outre mentionner l'engagement pris par la compagnie d'assurance de prévenir le Docteur(employeur) en cas de diminution de garantie ou de résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit.

En cas d'accident, le Docteur(salarié) est tenu de prévenir dans un délai maximum de 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur ainsi que les compagnies d'assurance.

Pour rembourser le Docteur(salarié) des frais occasionnés par l'utilisation de son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels, le Docteur(employeur), s'engage à lui verser, pour chaque kilomètre parcouru dans ces conditions, des indemnités kilométriques d'un montant égal aux montants prévus par le barème de l'administration fiscale.

Le règlement de ces indemnités a lieu en même temps que la rémunération mensuelle sur la seule présentation par le Docteur(salarié) d'un état justificatif faisant ressortir les déplacements effectués.

La spécificité de l'exercice médical et les déplacements qu'il implique dans certaines disciplines (cf. les visites à domicile évoquées à l'article 6 du contrat) nécessite que la question du véhicule utilisé par le médecin salarié soit évoquée.

Si, comme le précise la note en bas de page⁽¹³⁾ trois cas de figure sont possibles : utilisation par le médecin salarié de son véhicule personnel, mise à disposition par le médecin employeur d'un véhicule de fonction à usage professionnel, mise à disposition par l'employeur d'un véhicule de fonction à usage mixte ; la première hypothèse étant la plus courante a fait l'objet d'un développement particulier.

Le Conseil national reste cependant à la disposition des médecins pour l'adaptation de cette clause aux deux autres cas envisagés.

20 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

☞ | *Le Docteur(salarié) doit être inscrit, par son employeur, à une caisse des cadres.*

Le médecin salarié, comme tout salarié relevant du régime général de la Sécurité Sociale, doit être obligatoirement affilié à un régime complémentaire de retraite.

¹³ Le document proposé se limite à l'hypothèse où le salarié utilise sa voiture personnelle. D'autres hypothèses peuvent être contractuellement mises en place : 1- mise à la disposition par l'employeur d'un véhicule de fonction à usage strictement professionnel, 2- mise à la disposition par l'employeur d'un véhicule de fonction à usage mixte. Dans ces cas, il convient d'adapter cette clause et de prendre une assurance correspondant au mode d'utilisation du véhicule.

Le régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres est géré par l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres). Il appartient donc au médecin employeur d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire de son choix mais nécessairement membre de l'AGIRC.

21 – MALADIE

1 – Après quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise et :

- à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité
- à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale,

Le Docteur(salarié), bénéficiera à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajets) et à compter du 4^{ème} jour d'absence en cas de maladie, de 100% de la rémunération nette qu'il aurait gagnée, s'il avait continué à travailler, tant que la sécurité sociale versera des indemnités journalières et sous déduction de ces indemnités.

2 – Le salarié bénéficie obligatoirement comme tout le personnel du cabinet médical, d'un régime de prévoyance complémentaire assurant les versement des indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées au paragraphe 1 précédant.

Les cotisations seront prises en charge à concurrence de 40% par le salarié et 60% par l'employeur y compris sur la part correspondant à la mensualisation.

Comme l'indique la note en bas de page, cette clause s'inspire des dispositions conventionnelles applicables aux salariés des cabinets médicaux.

Il appartiendra au médecin employeur de déclarer son médecin salarié au régime de prévoyance complémentaire.

Le même principe d'égalité de traitement entre salarié employé à temps partiel et salarié à temps plein, évoqué à l'article 4, préside au décompte de l'ancienneté.

Il en résulte que le médecin salarié à temps partiel bénéficiera des mêmes avantages que les salariés à temps plein après 4 mois de présence dans l'entreprise (article L.3123-12 du code du travail).

22.1 - MATERNITE

La salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une durée qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement, et se termine dix semaines après la date de celui-ci, ou en cas de naissances multiples ou à partir du troisième enfant conformément aux durées prévues aux articles L.1225-18 et L.1225-19 du code du travail.

A l'expiration du congé maternité, toute mère comptant au moins un an de présence au jour de la naissance et désirant se consacrer à son enfant a droit, sur sa demande écrite, à un congé non rémunéré de six mois maximum pendant lequel elle conserve son poste de plein droit. Passé ce délai de six mois, elle bénéficie d'une priorité de réembauche. Le bénéfice de cet article nécessite que l'intéressée en fasse la demande au minimum un mois avant la date prévue de sa reprise.

Cette clause s'inspire des dispositions conventionnelles applicables aux salariés des cabinets médicaux.

Là encore le principe d'égalité de traitement préside au décompte de l'ancienneté à compter de laquelle la salariée peut solliciter un congé non rémunéré.

22.2 - CONGE PATERNITE

Après la naissance de son enfant et dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.¹⁴

23 – OBLIGATION D'ASSURANCE ¹⁵

É | *Le Docteur(employeur) est tenu de souscrire, à ses frais, une assurance destinée à garantir la responsabilité civile susceptible d'être engagée en raison des dommages subis par des tiers et résultant d'atteintes à la personne, survenant dans le cadre de l'activité exercée par le Docteur(salarié) pour le compte de son employeur.*
Le Docteur(salarié) s'assure, à ses frais, en ce qui concerne sa responsabilité civile, professionnelle, pour les actes accomplis en dehors des limites de la mission qui lui a été impartie au titre du présent contrat.
Les parties contractantes doivent se justifier mutuellement au moins deux fois par an du respect de cette obligation.

Le Conseil national a dû clarifier la situation assurantielle des médecins employeurs et salariés. Il a saisi le Gouvernement d'une demande de modification de l'article L1142-2 du code de la santé publique afin de l'élargir à la situation particulière de la collaboration salariée.

L'article L.1142-2 du code de la santé publique modifié s'applique donc.

Le médecin employeur est tenu de souscrire, à ses frais, une assurance destinée à garantir la responsabilité civile susceptible d'être engagée en raison des dommages subis par des tiers et résultant d'atteintes à la personne, survenant dans le cadre de l'activité exercée par le médecin salarié pour le compte de son employeur.

Pour sa part, le médecin salarié doit s'assurer pour faire face notamment au risque de poursuites pénales dans le cadre de son activité médicale. Ce risque est minimum et le montant des primes est alors proportionné à la faible incidence du risque assuré.

La couverture assurantielle ainsi accordée aux médecins salariés n'enlève rien à leur indépendance professionnelle.

24 – LITIGES

É | *Tous litiges ou différends relatifs notamment à la conclusion, l'interprétation, l'exécution, ou la rupture du présent contrat sont soumis avant tout recours au Conseil départemental de l'Ordre des médecins, en application de l'article 56 du code de déontologie médicale (article R.4127-56 du code de la santé publique).*

L'obligation déontologique de conciliation s'impose aux médecins quel que soit leur cadre d'exercice. Le contrat de collaboration salariée doit donc, comme tout contrat

¹⁴ Ce congé peut-être reporté au delà de quatre mois dans l'un des cas suivants : 1 - l'hospitalisation de l'enfant : le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation. 2 – Le décès de la mère : dans les quatre mois, après un congé de dix semaines au plus qui suivent la naissance de l'enfant.

¹⁵ Aux termes de l'article 1142-2 du Code de la santé publique, l'obligation d'assurance qui pèse notamment sur les professionnels de santé exerçant à titre libéral couvre leurs salariés agissant dans la limite des missions qui leur a été impartie, même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de l'art médical. Par ailleurs, sur le seul fondement de l'article 1384 du Code civil, l'employeur est responsable des dommages causés par son salarié dans le cadre des fonctions pour lesquelles il est employé.

Le salarié doit toutefois se garantir personnellement pour les dommages qu'il pourrait causer en dehors de l'activité professionnelle qu'il exerce pour le compte de son employeur.

conclu par nos confrères, comporter une clause de conciliation.

En revanche, l'introduction d'une clause d'arbitrage (clause compromissoire) dans un contrat de travail n'est pas possible.

25 – RUPTURE

A l'issue de la période d'essai, il pourra être mis fin au présent contrat dans les conditions fixées à cet effet par la loi, sous réserve de respecter, sauf cas de faute grave ou lourde, un délai de préavis fixé à trois mois, sans préjudice des dispositions de l'article 5.

Contrairement aux modalités de rupture des contrats dans le cadre d'exercice en association ou en collaboration libérale, toute décision du médecin employeur de rompre le contrat à durée indéterminée le liant à au médecin salarié s'inscrit dans le cadre contraignant, tant sur le fond que du point de vue de la procédure, du code du travail.

Cette procédure peut différer selon la nature du licenciement (licenciement pour motif personnel ou licenciement pour motif économique). Les règles de cette procédure sont d'ordre public et il ne peut y être dérogé.

Le recours à l'assistance à un avocat pour la mise en œuvre d'une telle procédure n'apparaît donc pas, dans ce domaine, superflu.

26 – COMMUNICATION DU CONTRAT

☒ Conformément aux dispositions de l'article L.4113-9 du code de la santé publique, ce contrat de travail est communiqué par chacune des parties au Conseil départemental dont elle relève.

Nous ne saurions trop recommander dans le domaine de la collaboration salariée, comme dans tous les domaines contractuels, qu'un projet de contrat soit soumis au Conseil départemental avant signature par les parties.

Fait à
le

En trois exemplaires dont un remis au salarié

L'employeur

Le salarié

(faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »)