



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 plein

Adopté par le Conseil national réuni 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 contrat 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

La collaboration salariée 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.

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.

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 ; elle n'est donc pas adaptée au salariat entre médecins.

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

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 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

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, le présent contrat prend effet le Il a une durée indéterminée.
 Le Docteur(salarié) déclare être libre de tout engagement envers son précédent employeur, et notamment être dégagé de toute clause de non-concurrence.
 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

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. »

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– FONCTION

*Le Docteur (salarié) est engagé en qualité de médecin salarié,² et assure ses fonctions auprès de la clientèle du Docteur(employeur).
Le Docteur..... (salarié) a la qualité de cadre.*

Comme il l'a déjà été indiqué, le médecin salarié exerce au nom et pour le compte du médecin employeur et assure ses fonctions auprès de la seule clientèle de celui-ci. Il exerce dans un cadre organisé par le médecin employeur et encaisse les honoraires pour le compte de celui-ci.

Sa situation est donc, à bien des égards, très différente de celle du collaborateur libéral qui, s'il exerce également auprès de la clientèle du titulaire du cabinet, dispose d'une réelle autonomie quant à l'organisation de son activité (sous réserve de respecter l'organisation du cabinet), doit pouvoir développer sa propre clientèle et perçoit directement ses honoraires.

5– 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.

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 possible de l'envisager ici faute d'accord de branche.

6- LIEU DE TRAVAIL

É | *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 suivants⁴:*

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.

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

E |
 |
 | *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 ce contrat 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 le concerne, l'autorisation d'y exercer.

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.

7 – REMUNERATION ET TEMPS DE TRAVAIL ⁵

être mentionné et annexé au présent contrat.

⁵ Aux termes de l'article 97 du code de déontologie médicale (article R.4127-97 du Code de la santé publique) : « Un médecin salarié ne peut, en aucun cas, accepter une rémunération fondée sur des normes de productivité, de rendement horaire ou tout autre disposition qui aurait pour conséquence une limitation ou un abandon de son indépendance ou une atteinte à la qualité des soins. »

1 – Clause de rémunération « classique »

La durée du travail du Docteur.....(salarié) est conforme à la durée légale du travail dans le cadre d'un temps plein.

La rémunération mensuelle brute du Docteur (salarié) est fixée à la somme de Elle sera payée sur 12 mois.

2 – Clause de rémunération en forfait mensuel heures :

Le Docteur.....(salarié), perçoit une rémunération mensuelle de [tenir compte des majorations pour heures supplémentaires si l'horaire mensuel auquel elle correspond dépasse 151,67 heures].....€⁶, laquelle rémunère x heures dans le mois.

Cette rémunération correspond à un salaire horaire de ...X... euros de l'heure pour ...Y...heures par mois. Elle inclut les majorations pour heures supplémentaires.

A titre d'information, les horaires sont actuellement depar semaine (ou mois) repartis de la manière suivante : (à préciser).

Ces précisions n'ont qu'une valeur indicative. Les horaires de travail du Docteur(salarié) et leur aménagement peuvent être modifiés en fonction des impératifs du cabinet. Toute modification des horaires est notifiée au Docteur (salarié) sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit prendre effet.

1. Clause classique

Dans le domaine du temps de travail et de sa rémunération, les choses sont là encore très encadrées. Aux termes de l'article L.3121-10 du code du travail, la durée légale du travail effectif des salariés (y compris des cadres) est fixée à 35 heures par semaine civile (du lundi 0h00 au dimanche 24h00). Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail doivent donner lieu à une majoration pour heures supplémentaires et peuvent donner droit à repos compensateur.

Si le médecin salarié choisit ses horaires (hypothèse peu probable compte tenu du mode de fonctionnement des cabinets médicaux) la durée de travail est fixée à 151,67 heures mensuelles.

Par voie d'accord d'entreprise, il est également possible de moduler le temps de travail mensuel dans les limites de 151,67 heures. Cette dernière hypothèse permet dans les limites du temps de travail légal mensualisé de prévoir des horaires de travail différent pour chaque semaine du mois (une semaine à 25 h / une semaine à 45 h...).

2. Clause de rémunération en forfait mensuel heures

Les fonctions du médecin salarié et les besoins de la prise en charge du patient peuvent le conduire à dépasser fréquemment la durée légale du travail. Dans ce cas, le code du travail a prévu un régime dérogatoire pour les salariés cadres : la convention de forfait (forfait en heures sur l'année ou forfait en jours sur l'année).

Le droit du travail autorise ainsi la conclusion (sans que le support d'un accord d'entreprise ne soit nécessaire) de conventions de forfait en heures sur une base nette mensuelle. Ces conventions permettent de convenir d'une rémunération forfaitaire incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires sur le mois. Elles permettent donc de mensualiser les heures supplémentaires par dérogation au principe du décompte hebdomadaire. Toute heure travaillée au-delà du forfait est une heure supplémentaire.

⁶ Une rémunération forfaitaire incluant les heures supplémentaires ne doit pas léser le salarié et éluder la réglementation relative au temps de travail.

Ces clauses doivent donc être rédigées en distinguant le salaire de base brut et le salaire mensuel, correspondant à l'horaire hebdomadaire habituel. La somme indiquée doit être au mois égale au salaire horaire de base multiplié par les coefficients correspondant aux heures supplémentaires comprises dans l'horaire.

Pour être valables de telles clauses doivent remplir les conditions suivantes :

- elles doivent prévoir le nombre d'heures rémunérées par le forfait ;
- la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que les salariés recevraient en dehors d'une convention de mensualisation compte tenu des majorations pour heures supplémentaires applicables dans l'entreprise.

C'est l'objet de la deuxième clause de l'article 7 que d'organiser un tel calcul du temps de travail et de sa rémunération.

Compte tenu de la spécificité de la profession, il nous semble que le médecin est un salarié dont le temps de travail devrait s'inscrire dans le cadre d'une convention de forfait jours (maximum 218 jours par an). La convention de forfait jours inclut dans la rémunération toutes les heures travaillées y compris les heures supplémentaires. Cependant, la mise en œuvre de convention forfait annuel est subordonnée à un accord d'entreprise ou un accord de branche, inexistants à l'heure actuelle dans les cabinets médicaux. Nous n'avons donc pu retenir cette hypothèse dans le présent contrat.

Dans tous les cas, médecins employeur et salarié devront bien réfléchir à la solution la plus adaptée à leur mode d'exercice et ne pas hésiter à recourir aux conseils d'un avocat.

8 – EXERCICE ET MOYENS DE TRAVAIL

- E

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 qui seront rendus nécessaires pour son exercice.
- E

Le Docteur (employeur) s'engage à informer l'ensemble de sa patientèle de l'intégration au sein du cabinet du Dr, 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 et sa qualité.

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.

9 – 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 11.
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.

10 – 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 11.
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.

11 - HONORAIRES

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 les 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.

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.

12 – CONGES PAYES

É | *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.

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.

13 — 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.

E *Le Docteur ...(salarié) exprime librement ses choix sur les formations nécessaires à son exercice professionnel.*

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/L6331-2⁷ et L. 6331-9⁸ 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 médicale 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.

14 — 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.

E *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*

⁷ Article L6331-2 pour les cabinets de – de 10 salariés

⁸ Article L6331-9 pour les cabinets de + de 10 salariés

autorisés, déformés ou endommagés.

L'employeur veille à ce que le personnel du cabinet soit instruit de ses obligations en matière de secret professionnel et s'y conforme.

15 – DOSSIER MEDICAL ⁹

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.

E *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.*

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.

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.

16 – 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 travail ¹⁰ ainsi que des dispositions du code de déontologie médicale, notamment des articles 71 et 98 (article R.4127-71 et R.4127-98 du code de la santé publique) ¹¹. 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 base de pages qui y sont attachées, définissent les conditions déontologiques et juridiques du cumul d'activités.

⁹ 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.

¹⁰ La réglementation de la durée du travail n'interdit pas le cumul d'emplois : 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.

En cas de cumul de deux emplois privés entraînant un dépassement de la durée maximale du travail, il appartient au seul salarié de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver et donc de régulariser en choisissant entre les deux emplois. Cette limite ne s'applique pas cependant au cumul d'une activité salariée avec une activité libérale. Dans tous les cas, les conditions du cumul d'activités ne doivent pas remettre en cause la qualité des soins et la sécurité des patients.

¹¹ 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. »

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. »

17 – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE A L'ISSUE DU CONTRAT (facultative)

Pour protéger les intérêts légitimes du cabinet et compte tenu des fonctions du Docteur(salarié), il est entendu qu'il ne peut exercer sa profession pour son propre compte ou pour le compte d'autrui pendant 2 ans, dans les communes suivantes.....(énumérer les communes concernées).

Toutefois, la présente interdiction ne prend effet que si le Docteur(salarié) a exercé au cabinet du Docteur(employeur) pendant une durée supérieure à quatre mois.

Pendant toute la durée de l'interdiction, il est versé au Docteur(salarié) une somme égale à X% ¹² de sa rémunération mensuelle moyenne des douze derniers mois de présence dans l'entreprise.

Le Docteur(employeur), se réserve toutefois la faculté de libérer le salarié de l'interdiction de concurrence. Dans ce cas, l'employeur s'engage à prévenir le salarié par écrit dans les 30 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

En droit du travail, la clause de non concurrence interdit au salarié et après la rupture de son contrat de travail d'exercer une activité qui porterait préjudice à son ancien employeur.

Parce qu'elle est susceptible de porter atteinte à la liberté du travail, la Cour de Cassation subordonne la validité d'une clause de non concurrence au respect de cinq conditions cumulatives :

- la circonstance d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- la nécessité d'être limitée dans le temps ;
- la nécessité d'être limitée dans l'espace ;
- la nécessité de tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- l'obligation de comporter le versement par l'employeur d'une indemnité compensatrice financière au salarié.

Cette indemnité est la contrepartie de l'obligation imposée au salarié et que celui-ci a respectée. Elle a donc un caractère forfaitaire ; elle est due quel que soit le motif de la rupture sans que le médecin salarié est à justifier de l'existence d'un préjudice. Le paiement de cette indemnité ne peut intervenir avant la rupture du contrat. En cas de non paiement par l'employeur, la jurisprudence a considéré que le salarié était libéré de l'interdiction de non-concurrence.

Dans le présent contrat le choix d'une indemnisation compensatrice mensuelle (et non le versement d'un capital au jour de la rupture) permet au médecin employeur de s'assurer du respect de l'obligation de non-concurrence pendant toute la durée de celle-ci.

18 – UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL DU SALARIE A DES FINS PROFESSIONNELLES ¹³ (facultative)

¹² La contrepartie financière dérisoire équivaut à une absence de contrepartie financière. La clause est alors illicite et peut être annulée sur ce seul motif. La contrepartie pécuniaire est généralement calculée sur la base de la rémunération brute des trois ou douze derniers mois, son montant correspond le plus souvent à une fraction de salaire (1/3, la moitié ou les 2/3). Ainsi a-t-il été jugé dérisoire une indemnité ne s'élevant qu'à 2,4 mois de salaire pour une durée de non concurrence de 24 mois, eu égard aux importantes restrictions auxquelles étaient soumis le salarié, disproportionnées par rapport à l'indemnité mensuelle qui devait en être la contrepartie.

¹³ Le document proposé se limite à l'hypothèse où le salarié utilise sa voiture personnelle. D'autres hypothèses peuvent

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.

19 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

È | *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.

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.

20 – 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

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.

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.

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.

21.1 - 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.

21.2 - 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

22 – OBLIGATION D'ASSURANCE

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 une fois par an du respect de cette obligation.

Le Conseil national a du clarifier la situation assurantielle des médecins employeurs et

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.

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.

23 – 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 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.

24 – RUPTURE

A l'issue de la période d'essai, il peut 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.

25 – 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 »)