



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)

CONTRAT TYPE DE COLLABORATION SALARIEE A DUREE INDETERMINEE

Temps plein

Adopté par le Conseil national réuni en Session, le jeudi 23 octobre 2008

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

ENTRE UNE SOCIETE D'EXERCICE ET MEDECIN SALARIE

Entre :

La Société (SCP ou SEL) ayant son siège social à, inscrite au Tableau du Conseil départemental de de l'Ordre des médecins sous le numéro....., inscrite au RCS de sous le numéro....., n° URSSAF, représentée par le docteur....., gérant

Mentionner ici la qualification et le secteur conventionnel de chaque associé de la société auprès duquel le médecin salarié sera amené à collaborer.

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,

Il est convenu ce qui suit :

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.

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, pour des raisons professionnelles ou personnelles, 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).

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 ou des Drs (associés) auprès duquel ou desquels il exerce ses fonctions et s'engage à les respecter dans le cadre de son activité contractuelle.

4 – FONCTION

Le Docteur (*salarié*) est engagé en qualité de médecin salarié, et assure ses fonctions auprès du ou des Docteur(s), associé(s)

Le Docteur..... (*salarié*) a la qualité de cadre.

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 travail ².

6- LIEU DE TRAVAIL

La société.....(employeur) exerce son activité sur le lieu ou les lieux suivants :

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

² 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.

E

.....

 Dans le cadre du présent contrat de travail, le Docteur.....(salarié), exerce son activité sur le lieu ou les lieux suivants ³ :

.....

 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 seraient rendues nécessaires compte tenu de l'état de santé du patient.

7 – REMUNERATION ET TEMPS DE TRAVAIL ⁴

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].....€ ⁵, laquelle rémunère x heures dans le mois.

Cette rémunération correspond à un salaire horaire deheures 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 Dr (*salarié*) sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit prendre effet.

8 – EXERCICE ET MOYENS DE TRAVAIL

E

Conformément à l'article 71 du code de déontologie (article R.4127-71 du code de la

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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 correspondants aux heures supplémentaires comprises dans l'horaire.

E | santé publique), la société.....(*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.

Elle s'engage à consulter le Dr (*salarié*) à l'occasion des investissements techniques qui seront rendus nécessaires pour son exercice.

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

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 pour un travail effectif au cours de l'astreinte, les honoraires sont perçus conformément à l'article 11.

Le Docteur (*salarié*) bénéficie d'une rémunération 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.

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.

11 - HONORAIRES

E | Le ou les Docteur(s)(*associé(s)*), lorsque sa ou leur situation conventionnelle lui ou leur permet de fixer librement ses ou leurs honoraires, détermine(nt) 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(*salarie*), 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(*salarie*), doivent être déposés sur le compte de la société(*employeur*), en particulier les chèques doivent être rédigés à l'ordre de la société(*employeur*).

Le Docteur(*salarie*) 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.

12 – CONGES PAYES

Le Docteur(*salarie*) 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 de la société(*employeur*) et le Docteur(*salarie*) 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(*salarie*) bénéficie de congés au prorata de sa présence au cours de cette même période.

13 – FORMATION MEDICALE CONTINUE ⁶

La société (*employeur*) s'engage à donner au Docteur (*salarie*) 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 ... (*salarie*) est tenu à une obligation de formation médicale continue (FMC).

L'EPP, qui est obligatoire pour tout médecin, fait partie intégrante, avec le perfectionnement des connaissances, de la formation médicale continue.

Le Docteur ... exprime ses choix sur les formations nécessaires à son exercice professionnel.

Les parties conviennent que, dès lors :

- que le Docteur ... précise l'organisme de formation, nécessairement agréé, qui dispense l'action de formation visée,
- que le nombre de crédits lui permettant de satisfaire son obligation de FMC, soit

⁶ Il s'agit de la transposition au salariat inter-médical de la clause adoptée par le Conseil national de l'Ordre des médecins pour le médecin du travail en service interentreprises de santé au travail. Elle devra être adaptée en fonction de l'évolution du cadre juridique de la FMC.

250 sur une période de cinq ans, n'est pas d'ores et déjà atteint,

les actions de formation professionnelle sont prises en charge par l'employeur.

E

Ces actions sont financées dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 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.

14 – SECRET PROFESSIONNEL

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).

E

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.

15 – DOSSIER MEDICAL ⁷

Lorsqu'ils assurent personnellement la prise en charge du patient et dans le cadre de la continuité et de la coordination des soins, le Docteur (*salarié*) et le ou les Docteurs(s) médecins(s) associé(s) auprès duquel / desquels il collabore ont accès au dossier médical du patient, sauf opposition expresse de ce dernier.

E

La Société(*employeur*), s'engage à fournir au salarié tous les moyens nécessaires à la conservation du dossier médical.

Elle 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 au(x) médecin(s) auprès duquel / desquels il a exercé d'accéder aux dossiers médicaux du cabinet (clés, code d'accès etc.).

La Société(*employeur*) s'engage, pour sa part, chaque fois qu'un patient

⁷ 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.

E aura fait le choix exprès de poursuivre ses soins avec le Docteur (*salarie*) à transférer à ce dernier son dossier médical afin de permettre le respect du libre choix du médecin par le patient.

16 – CUMUL D'ACTIVITES

Le Docteur (*salarie*) 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 travail⁸ ainsi que des dispositions du code de déontologie médicale, notamment des articles 71 et 98 (articles R.4127-71 et R.4127-98 du code de la santé publique)⁹.

Il en informe son employeur.

Dans tous les cas, le Docteur.....(*salarie*) 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.

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 (*salarie*), 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 (*salarie*) a exercé pour le compte de la société..... (*employeur*) pendant une durée supérieure à quatre mois.

⁸ 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.

⁹ 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 ».

Pendant toute la durée de l'interdiction, il est versé au Docteur(*salarie*) une somme égale à X% ¹⁰ de sa rémunération mensuelle moyenne des douze derniers mois de présence dans l'entreprise.

La société(*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.

18 – UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL DU SALARIE A DES FINS PROFESSIONNELLES ¹¹ (facultative)

Le Docteur(*salarie*) 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 la société(*employeur*) en cas de diminution de garantie ou de résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit.

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

Pour rembourser le Docteur(*salarie*) des frais occasionnés par l'utilisation de son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels, la société(*employeur*), s'engage à lui verser, pour chaque kilomètre parcouru dans ces conditions, des indemnités kilométriques d'un montant égal au 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(*salarie*) d'un état justificatif faisant ressortir les déplacements effectués.

19 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

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

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

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 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.

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.

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.¹²

¹² 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.

22 – OBLIGATION D'ASSURANCE

La société(*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.

Les parties contractantes doivent se justifier mutuellement au moins une fois par an du respect de cette obligation.

23 – LITIGES

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).

24 – 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.

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.

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 »)