



Conseil de l'Ordre départemental des médecins
de la ville de PARIS

**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 partiel

Adopté par le Conseil national réunion en Session, le jeudi 23 octobre 2008-MAJ août 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)

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,

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

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

mentionnées à l'article 1^{er}.

E

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*).

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 clientèle du Docteur(employeur).

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.

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.

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 suivants⁴ :

.....

« médecin qui l'emploie. »

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 être mentionné et annexé au présent contrat

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.

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 travail ⁵ ainsi que des dispositions des articles 71 et 98 du code de déontologie médicale (articles R.4127-71 et R.4127-98 du code de la santé publique) ⁶. Il en informe son employeur.

Dans tous les cas, le Dr (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.

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

Ou

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

- « ... » jours de la semaine : « ... » heures.

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 L.3123-16 ⁷ du Code du travail, chaque journée de travail ne pourra comporter qu'une seule coupure. Celle-ci ne pourra pas excéder deux heures.

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).

8. MODIFICATION DE LA REPARTITION DE L'HORAIRE

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

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 majoration ⁹.

10 – REMUNERATION

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

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

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).

prend en charge.

Il s'engage à consulter le Docteur(salarié) à l'occasion des investissements techniques 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.

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 pour un travail effectif 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.

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.

14 - 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.

15 – CONGES PAYES

☒ 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.

16 – DEVELOPEMENT PERSONNEL CONTINU ¹⁰

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, de la formation médicale continue. Le Docteur ... 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,

¹⁰ Il s'agit de la transposition au salariat entre médecins 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.

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. 6331-2¹¹ et L. 6331-9¹² 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.

17 – 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).

☒ 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 MEDICAL¹³

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.

¹¹ Article L 6331-2 pour les cabinets de – de 10 salariés

¹² Article L 6331-9 pour les cabinets de + de 10 salariés

¹³ 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.

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 (clé, code d'accès etc).

Le Docteur(salarié) 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.

19 – UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL DU SALARIE A DES FINS PROFESSIONNELLES ¹⁴ (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 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(salarié) d'un état justificatif faisant ressortir les déplacements effectués.

20 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

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

21 – MALADIE

¹⁴ 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.

- 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 versements 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.

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.

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.¹⁵

23 – OBLIGATION D’ASSURANCE

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

¹⁵ 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.

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, 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.

24 – 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).

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.

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.

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 »)