

# LA COLLABORATION

## SALARIÉE

Le Conseil National de l'Ordre des Médecins a élaboré trois **contrats types** de médecin collaborateur salarié :

- un contrat entre médecin employeur et médecin salarié à temps plein,
- un contrat entre médecin employeur et médecin salarié à temps partiel,
- un contrat entre une société d'exercice et un médecin salarié.

Les observations qui vont suivre sont issues des commentaires du Conseil National concernant le contrat type entre médecin employeur et médecin salarié à temps plein.

En préambule, il convient de préciser que 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. Sa situation est donc bien différente de celle du collaborateur libéral.

### Cadre juridique (qualification, textes, visite médicale, période d'essai, rémunération)

La qualification des praticiens doit figurer dans le contrat. Le médecin salarié intervenant pour le compte et au nom de l'employeur, il apparaît difficile d'envisager qu'ils soient de disciplines différentes sauf cas particuliers, à soumettre au Conseil Départemental.

Le contrat de médecin collaborateur salarié constitue un contrat de travail qui relève donc du Code du Travail. Les parties étant des médecins, ces contrats sont bien entendu également soumis au Code de Déontologie Médicale, et notamment aux principes de confraternité, de libre choix des patients, de secret professionnel...

La Convention collective du personnel des cabinets médicaux n'est pas adaptée au salariat entre médecins ; une convention collective spécifique doit donc être conclue. Dans cette attente, le Conseil National de l'Ordre des Médecins rappelle que 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.

Selon l'article R.4624-10 du Code du Travail, un examen médical du médecin salarié par le méde-

cin du travail doit obligatoirement être réalisé avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

La période d'essai n'est pas obligatoire mais, lorsqu'elle est prévue, sa durée ainsi que les délais de prévenance en cas de rupture relèvent de dispositions légales (articles L.1221-19, L.1221-24 et L.1221-25 du Code du Travail). Les parties peuvent prévoir une période d'essai plus courte que la durée légale de 4 mois mais pas une durée supérieure. Il n'est, en revanche, pas possible d'envisager le renouvellement de la période d'essai faute d'accord de branche (article L.1221-21 du Code du Travail).

Le contrat peut contenir une clause de rémunération " classique " (article L.3121-10 du Code du Travail) ou une clause de rémunération " en forfait mensuel heures " .

### Indépendance

Le lien de subordination encadrant 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 conserve sa totale indépendance (droit de refuser ses soins à un patient, liberté de prescription, droit à la FMC...).

### Adhésion à la Convention-Honoraires-Feuilles de soins

L'article L.162-5 du Code de la Sécurité Sociale énonce que la convention médicale détermine les obligations respectives des CPAM et des médecins d'exercice libéral, le Conseil National de l'Ordre des Médecins en a déduit que les médecins salariés n'adhèrent pas à la convention mais exercent sous couvert du conventionnement du médecin d'exercice libéral employeur. Si celui-ci relève du secteur 2, le médecin salarié devrait pouvoir fixer les honoraires liés aux actes réalisés pour le compte de son employeur dans les conditions du secteur 2 et selon les modalités déterminées par l'employeur. Cependant, la CNAMTS, par une décision contestée par le Conseil National, a refusé cette faculté au collaborateur salarié.

Toute adaptation des honoraires par le médecin salarié doit faire l'objet d'une information de son employeur.

S'agissant des **feuilles de soins**, le Conseil National précise qu'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 celle 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 donc également saisi la CNAMTS de cette question.

### Clause de non concurrence

Le médecin salarié doit être libre de tout engagement envers son précédent employeur et donc être dégagé de toute **clause de non concurrence**. Il convient de rappeler que la conclusion d'un contrat de travail en violation d'une clause de non concurrence engage non seulement la responsabilité du salarié mais aussi celle du nouvel employeur s'il avait connaissance de l'existence de cette clause.

Il est possible d'insérer dans le contrat une **clause de non concurrence s'appliquant** à l'issue du contrat. La Cour de Cassation subordonne la validité d'une telle clause au respect de 5 conditions cumulatives : elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être limitée dans le temps, être limitée dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, prévoir le versement par l'employeur d'une indemnité compensatrice financière au salarié.

### Exercice sur plusieurs sites Cumul d'activités

Si le médecin employeur est autorisé à exercer sur **plusieurs sites** conformément à l'article 85 du Code de Déontologie Médicale, aucune autorisation n'est nécessaire pour que le médecin salarié puisse exercer sur ces sites. On considère, en effet, que le médecin salarié exerce sur les sites de son employeur sous couvert de l'autorisation accordée à celui-ci.

Le collaborateur salarié **peut exercer une autre activité professionnelle** sous réserve qu'elle soit compatible avec l'exercice de ses fonctions au sein du cabinet et sous réserve du respect de la durée maximale du travail ainsi que des dispositions du Code de Déontologie Médicale notamment des articles 71 et 98. Il doit en informer son employeur.

### Information des patients : plaques, ordonnances, annuaires

A l'occasion des **demandes de rendez-vous**, les patients doivent être informés de la **présence** du médecin salarié (ainsi que des jours et heures de ses

consultations). Cette information se fait également par le biais du libellé des **ordonnances** qui doivent faire apparaître la présence du médecin salarié, sa qualité, sa mention sur la plaque du cabinet. En revanche, le médecin salarié ne peut en aucun cas disposer d'une **plaque** personnelle, celui-ci exerçant pour le compte et au nom de son employeur. Enfin, la mention du médecin salarié peut apparaître dans l'**annuaire** mais uniquement sous la rubrique du cabinet ou de son employeur.

### Permanence des soins

Les contrats-types élaborés par le Conseil National de l'Ordre des Médecins contiennent également des clauses relatives aux **astreintes à domicile et à l'organisation de la permanence des soins**.

La participation du médecin salarié à la permanence des soins est personnelle : elle ne peut se faire que sur la base du volontariat du médecin salarié et ne peut lui être imposée par l'employeur.

Cette question de la participation du collaborateur salarié à la permanence des soins nécessite aujourd'hui un ajustement de la législation dans la mesure où l'article L.6314-1 du Code de la Santé Publique prévoit la participation au dispositif, des médecins conventionnés, des médecins non conventionnés et des médecins salariés des centres de santé mais il n'évoque pas le cas d'un médecin salarié d'un autre médecin. Le Conseil National a donc saisi le gouvernement de cette difficulté.

### Absences du collaborateur salarié et de l'employeur

Le collaborateur salarié bénéficie d'un droit à **congés payés** tel que prévu par la Loi. L'employeur pourra alors conclure un autre contrat de travail d'une durée correspondant à celle de l'absence du collaborateur salarié à remplacer. Le Conseil National régit actuellement un contrat à durée déterminée type.

S'agissant du remplacement de l'employeur, celui-ci peut soit recourir à un remplaçant libéral, soit salarier un autre confrère.

### Dossiers médicaux

En ce qui concerne les **dossiers médicaux**, le Conseil national de l'Ordre des Médecins précise que ce n'est que dans le cas du suivi d'un patient par les 2 médecins (employeur et salarié) qu'un accès au dossier par chacun d'eux est justifié (article L.1110-4 du Code de la Santé Publique).

### Assurance

L'obligation d'**assurance** prévue à l'article L.1142-2 du Code de la Santé Publique pèse sur les professionnels de santé libéraux, les établissements de santé, services ou organismes dans lesquels sont réalisés des actes médicaux. Leur obligation d'assurance couvre leurs salariés y compris médecins. Le cas de la couverture assurantielle d'un médecin salarié de l'un de ses confrères libéraux n'a pas été évoqué et le Conseil National a donc saisi le gouvernement d'une demande de modification du texte légal afin de l'élargir à la situation particulière de la collaboration salariée.

Dans cette attente, le Conseil National rend **obligatoire**, par contrat, l'assurance du salarié par l'employeur afin d'éviter tout risque de " trou d'assurance ". Le médecin salarié a, quant à lui, tout intérêt à s'assurer pour faire face notamment aux risques de poursuites pénales.

### Conciliation et arbitrage

L'obligation de **conciliation** s'impose également aux médecins salariés et doit donc figurer dans un

contrat de collaboration salariée. En revanche, il est impossible de faire figurer une clause d'arbitrage dans un contrat de travail.

### Rupture

S'agissant de la **rupture** du contrat, il est important de rappeler qu'elle s'inscrit également dans le cadre contraignant du Code du Travail. Sa procédure diffère selon la nature du licenciement (pour motif personnel ou économique) et les règles de cette procédure sont d'Ordre Public, il ne peut donc y être dérogé. Le Conseil National de l'Ordre des Médecins recommande donc le recours à l'assistance d'un avocat.

### Communication du contrat à l'Ordre

Comme tout contrat, le contrat de collaboration salariée doit être **communiqué** au Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins (article L.4113-9 du Code de la Santé Publique) et il est fortement conseillé de soumettre les projets de contrats avant signature.

Élodie PIGEON

**■ AFFICHAGE DES HONORAIRES**

**CET AFFICHAGE :**

- DOIT ÊTRE APOSÉ DE MANIÈRE VISIBLE ET LISIBLE DANS LA SALLE D'ATTENTE, OU À DÉFAUT, DANS LE SECRÉTAIRAT OU LE CABINET DE CONSULTATION.
- IL S'IMPOSE ÉGALEMENT AU PRATICIEN HOSPITALIER TEMPS PLEIN AUTORISÉ À DÉVELOPPER UNE ACTIVITÉ LIBÉRALE À L'HÔPITAL.
- IL DOIT COMPRENDRE, D'UNE PART, LES HONORAIRES (POUR LES SECTEURS I) OU LES FOURCHETTES D'HONORAIRES (POUR LES SECTEURS II), POUR LES ACTES OU PRESTATIONS LES PLUS COURAMMENT PRATIQUÉS... ET D'AUTRE PART, LES BASES DE REMBOURSEMENT.

**LES MENTIONS SUIVANTES SONT OBLIGATOIRES (ARTICLE R 1111-22 DU CSP) :**

**" SECTEUR I :**

" VOTRE MÉDECIN APPLIQUE LES TARIFS DE REMBOURSEMENT DE L'ASSURANCE MALADIE. CES TARIFS NE PEUVENT PAS ÊTRE DÉPASSÉS, SAUF DEUX CAS :

- 1 - EXIGENCE EXCEPTIONNELLE DE VOTRE PART, S'AGISSANT DE L'HORAIRE OU DU LIEU DE LA CONSULTATION.
- 2 - NON-RESPECT PAR VOUS-MÊME DU PARCOURS DE SOIN.

SI VOTRE MÉDECIN VOUS PROPOSE DE RÉALISER CERTAINS ACTES QUI NE SONT PAS REMBOURÉS PAR L'ASSURANCE MALADIE, IL DOIT OBLIGATOIREMENT VOUS EN INFORMER.

SI VOTRE MÉDECIN VOUS PROPOSE DE RÉALISER CERTAINS ACTES QUI NE SONT PAS REMBOURÉS PAR L'ASSURANCE MALADIE, IL DOIT OBLIGATOIREMENT VOUS EN INFORMER. DANS TOUTS LES CAS, IL DOIT FIXER SES HONORAIRES AVEC TACT ET MESURE .

**- SECTEUR II :**

" VOTRE MÉDECIN DÉTERMINE LIBREMENT SES HONORAIRES. ILS PEUVENT DONC ÊTRE SUPÉRIEURS AUX TARIFS DE REMBOURSEMENT PAR L'ASSURANCE MALADIE.

SI VOTRE MÉDECIN VOUS PROPOSE DE RÉALISER CERTAINS ACTES QUI NE SONT PAS REMBOURÉS PAR L'ASSURANCE MALADIE, IL DOIT OBLIGATOIREMENT VOUS EN INFORMER. DANS TOUTS LES CAS, IL DOIT FIXER SES HONORAIRES AVEC TACT ET MESURE .

SI VOUS BÉNÉFICIEZ DE LA COUVERTURE MALADIE UNIVERSELLE COMPLÉMENTAIRE, VOTRE MÉDECIN DOIT APPLIQUER LE TARIF DE REMBOURSEMENT DE L'ASSURANCE MALADIE .

**L'ABSENCE D'AFFICHAGE, OU UN AFFICHAGE DÉFICIENT, PEUT DONNER LIEU À DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES (DGCCRF) POUVANT ATTEINDRE 3.000 EUROS. NÉANMOINS, LES SANCTIONS N'INTERVIENDRAIENT QUE DANS UN DEUXIÈME TEMPS, SI APRÈS UN RAPPEL PAR L'ENQUÊTEUR, LE MÉDECIN NE S'ÉTAIT PAS MIS EN CONFORMITÉ LORS DU DEUXIÈME CONTRÔLE (AU PLUS TÔT 15 JOURS APRÈS LE PREMIER CONTRÔLE). LA DGCCRF INDIQUE QU'IL N'Y AURAIT PAS DE DEUXIÈME RAPPEL.**

## 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 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) , dans le respect des dispositions mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>.  
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

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.

#### 4 – FONCTION

Le Docteur ..... (salarié) est engagé en qualité de médecin salarié, .....<sup>2</sup> et assure

ses fonctions auprès de la clientèle du Docteur ..... (employeur)

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.

#### 6 – LIEU DE TRAVAIL

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

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

.....  
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.

#### 7 – REMUNERATION ET TEMPS DE TRAVAIL<sup>4</sup>

##### 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 ] ..... euros, laquelle rémunère x heures dans le mois.

Cette rémunération correspond à un salaire horaire de ..... heures par mois. Elle inclut les majorations pour heures supplémentaires.

A titre d'information, les horaires sont actuellement de ..... par 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 noti-

<sup>3</sup> Rupture à l'initiative de l'Employeur : le délai de prévenance ne peut être inférieur à : - 24 H en deca 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 toute autre disposition qui aurait pour conséquence une limitation ou un abandon de son indépendance ou une atteinte à la qualité des soins. "

<sup>6</sup> Une rémunération forfaitaire incluant les heures supplémentaires ne doit pas léser le salarié et évaluer 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 moins égale au salaire horaire de base multiplié par les coefficients correspondant aux heures supplémentaires comprises dans l'horaire.

fiée au Dr ..... (salarié) sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit prendre effet.

## 8 – EXERCICE ET MOYENS DE TRAVAIL

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

Il s'engage à consulter le Docteur ..... (salarié) à l'occasion des investissements techniques qui seront 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 ..... (salarié), en qualité de médecin salarié.

## 9 – ASTRÉINTES 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 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.

## 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

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.

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 <sup>1</sup>

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. 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.

## 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 <sup>2</sup> 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) <sup>3</sup>. 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.

## 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% <sup>4</sup> de sa rémunération mensuelle moyenne des douze derniers mois de présence dans l'entreprise.

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.

## 12 – 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 1er 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.

## 13 – FORMATION MEDICALE CONTINUE <sup>7</sup>

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 formation médicale continue (FMC). L'EPF, 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 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.

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

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 soit 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

<sup>7</sup> 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.

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.

## 18 – UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL DU SALARIE A DES FINS PROFESSIONNELLES <sup>14</sup> (facultative)

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.

## 19 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

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

## 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<sup>ème</sup> 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 le versement des indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées au paragraphe 1 précédent.

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 conformes 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 désignant 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.

<sup>14</sup> 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.

## 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.<sup>13</sup>

## 22 – 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 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 deux 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 ")

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

<sup>13</sup> 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.