



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 DETERMINEE

Temps plein

Adopté par le Conseil national réuni en Session, le jeudi juin 2010

établi conformément à l'article 95 du code de déontologie médicale (article R.4127-95 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 (*salarie*) 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 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

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).

3 – CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DUREE

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, le Dr.... (employeur) engage le Dr ... (salarié) pour une durée déterminée de... semaines /mois du ... au...²

L'embauche a pour but ³:

- de pourvoir au remplacement du Dr ..., salarié du Dr ... (employeur) ;
- ou
- de faire face à un accroissement temporaire de l'activité du cabinet ;
- ou
- de pourvoir au remplacement du Dr ..., (employeur), durant son absence.

Le présent contrat prendra fin de plein droit et sans formalité à l'échéance de son terme, soit à la date du⁴

Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une période équivalente par commun accord. Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant écrit.

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.

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 Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Dans certains cas limitativement fixés par la loi, le CDD peut être conclu simplement pour une durée minimale. Dans le présent contrat-type, le choix est fait d'un contrat date à date (contrat à terme précis) dans la mesure où ce sera le cas le plus fréquemment rencontré dans le cadre de l'activité médicale.

Dans un contrat à terme précis, la durée du contrat ne peut excéder 18 mois (période de renouvellement comprise)

³ Le recours à un CDD n'est possible que dans des cas limitativement énumérés par la loi (article L.1242-2 du code du travail). Le contrat doit obligatoirement mentionner de façon précise le motif du recours au CDD. Le contrat-type évoque uniquement les situations les plus fréquentes s'agissant de l'exercice de la médecine.

⁴ Le présent contrat-type ne prévoit pas de clause de non concurrence. Si les parties souhaitent intégrer une telle clause dans leur contrat, elles peuvent se reporter au contrat-type de contrat de collaboration salariée à durée indéterminée. Il convient d'une part de rappeler que cette clause doit prévoir une indemnisation, d'autre part d'attirer l'attention sur le point suivant : s'agissant d'un CDD, selon la durée du contrat, l'interdiction risque d'être jugée excessive par le conseil des prud'hommes.

4- FONCTION

Le Docteur (*salarie*) est engagé en qualité de médecin salarié,⁵ et assure ses fonctions auprès de la patientèle du Docteur(*employeur*)

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

5- PERIODE D'ESSAI (FACULTATIVE)

La période d'essai est de...⁶.

Pendant la période d'essai, le contrat peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties dans les conditions prévues par les articles L.1221-25 et L.1221-26 du code du travail⁷.

6- LIEU DE TRAVAIL

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

E

.....
.....

Dans le cadre du présent contrat de travail, le Docteur.....(*salarie*), exerce son activité sur le lieu ou les lieux suivants⁸:

.....
.....

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(*salarie*) effectue en outre les visites à domicile qui seront rendues nécessaires compte tenu de l'état de santé du patient.

⁵ Préciser la spécialité du médecin salarié.

⁶ La période d'essai ne peut excéder un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, si le contrat est inférieur ou égal à 6 mois. Un mois dans tous les autres cas (article L.1242-10 du code du travail).

⁷ Article L.1221-25 « Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1°Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2°Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3°Deux semaines après un mois de présence ;

4°Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. »

Article L.1221-26 « Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours. »

⁸ 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.

7 – REMUNERATION ET TEMPS DE TRAVAIL ⁹

1 – Clause de rémunération « classique »

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

La rémunération mensuelle brute du Docteur (*salarie*) est fixée à la somme de

2 – Clause de rémunération en forfait mensuel heures :

Le Docteur..... (*salarie*), perçoit une rémunération mensuelle de [tenir compte des majorations pour heures supplémentaires si l'horaire mensuel auquel elle correspond dépasse 151,67 heures].....€¹⁰, 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*).

Les horaires de travail du Docteur(*salarie*) et leur aménagement peuvent être modifiés en fonction des impératifs du cabinet. Toute modification des horaires est notifiée au Dr (*salarie*) sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit prendre effet. Cette modification ne peut avoir pour effet de porter atteinte à l'exécution d'autres activités professionnelles du docteur....(*salarie*) dont les modalités horaires auraient été portées à la connaissance de son employeur.

Outre la rémunération ci-dessus, le Docteur..... (*salarie*) percevra au terme du contrat :
-une indemnité de fin de contrat égale à 10% du montant de sa rémunération totale brute sur la période contractuelle,
-une indemnité compensatrice de congés payés égale au dixième de la rémunération totale brute au cas où il n'a pu solder ses congés.¹¹

E

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.

E

Le Docteur (*employeur*) s'engage à informer l'ensemble de sa patientèle de

⁹ 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. »

¹⁰ 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.

¹¹ L'indemnité compensatrice de congés payés est due dès la première heure travaillée et même si la durée du contrat est inférieure à un mois.

| 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 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.

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*).

E

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 (*salarie*) bénéficie d'un droit à congés payés tel que prévu par la loi soit : 2,5 jours ouvrables par mois de travail.

La date de ses congés est déterminée par accord entre le docteur(*employeur*) et le Docteur(*salarie*) et de telle façon que la continuité des soins soit assurée.

13 – FORMATION MEDICALE CONTINUE ¹²

Le Docteur (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.

E

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

Les parties conviennent que, dès lors :

- que le Docteur ... (*salarie*) 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 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(*salarie*) 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

E

¹²La loi du 21 juillet 2009 (article 59,) par la fusion de la FMC et de l'EPP, crée l'obligation de développement professionnel continu. Cependant, tant que le décret d'application nécessaire à la mise en œuvre du DPC n'est pas publié, les dispositions du présent article du contrat restent applicables.

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 ¹³

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 travail¹⁴ ainsi que des dispositions du code de déontologie médicale,

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.

¹⁴ 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.

notamment des articles 71 et 98 (articles R.4127-71 et R.4127-98 du code de la santé publique)¹⁵. 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 – UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL DU SALARIE A DES FINS PROFESSIONNELLES ¹⁶ (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 aux montants prévus dans les 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.

18 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE¹⁷

Le Docteur (salarié) est inscrit, par son employeur, auprès des caisses de retraite et de prévoyance (le cas échéant) pour cadres, suivantes :

-
-

19 – OBLIGATION D'ASSURANCE

¹⁵ 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 ».

¹⁶ 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.

¹⁷ En cas de maladie, maternité, paternité, les salariés engagés par contrat à durée déterminée bénéficient, en principe, des mêmes avantages sociaux que les salariés engagés par contrats à durée indéterminée.

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(*salarie*) pour le compte de son employeur.

Le Docteur(*salarie*) 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 du respect de cette obligation.

20 – 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).

21 – RUPTURE ANTICIPEE

A l'issue de la période d'essai, il ne pourra être mis fin de manière anticipée au présent contrat qu'en cas :

- de commun accord exprès et écrit des parties,
- de faute grave ou de faute lourde,
- de force majeure,
- d'embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave (ou lourde), ou à un cas de force majeure.

22 – COMMUNICATION DU CONTRAT¹⁸

☒ 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

¹⁸ Le contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit et signé par les deux parties (employeur et salarié) ; il comporte un certain nombre de mentions obligatoires (article L.1242-12). Il doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche (article L.1242-13 du code du travail). A défaut, il est requalifié en CDI. Chaque page du contrat doit être paraphé. Un exemplaire du contrat signé et paraphé doit être conservé par chacune des parties.