



CONTRAT DE COLLABORATION SALARIEE A DUREE INDETERMINEE

A TEMPS PLEIN OU PARTIEL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Mme/M (x) _____

Chirurgien-dentiste, inscrit (e) au tableau de l'ordre du département de _____

Sous le numéro _____

Demeurant à _____

Ou

La société (x) _____

(SEL/SCP) de chirurgiens-dentistes, au capital de _____

Immatriculée au RCS de sous le numéro _____

Ayant son siège social sis : _____

Inscrite au tableau de l'ordre du département de _____

Sous le numéro _____

Représentée par _____, en sa qualité de _____

Numéro d'URSSAF _____

d'une part,

Mme/M (y) _____

Chirurgien-dentiste, inscrit (e) au tableau de l'ordre du département de _____

Sous le numéro _____

Demeurant à _____

Ou

Mme/M (y) _____

étudiant (e) en chirurgie-dentaire ayant validé sa 5e année ou 6e année le : _____

immatriculé (e) à la sécurité sociale sous le n° _____

Demeurant à : _____

d'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Il est stipulé que le présent contrat constitue un contrat de travail et, comme tel, il relève des dispositions de droit commun en la matière.

Article 1 - Engagement

Mme/M (y) est engagé (e) en qualité de¹ _____ : statut² : _____
sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, à compter du _____.

Mme/M (y) déclare au jour de la signature des présentes n'être tenu à aucune clause de non-concurrence envers son ou ses employeurs éventuels.

Article 2 - Fonctions

Mme/M (y) en sa qualité de³ : _____ recevra tous les patients que Mme/M/la société (x) lui confiera et leur donnera ses soins consciencieux et attentifs, conformément aux dispositions de l'article R. 4127-211 du Code de la santé publique.

Article 3 - Période d'essai (facultatif)⁴

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de : _____ mois⁵.

Pendant cette période d'essai, chacune des parties pourra librement et sans motivation mettre fin au contrat de travail après respect d'un délai de prévenance dans les conditions fixées par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail⁶.

Article 4 - Lieu de travail

Mme/M (y) exercera dans le(s) cabinet(s) dentaire(s) de Mme/M/la société (x) sis (s'il existe un ou plusieurs sites distincts de la résidence professionnelle habituelle, préciser également la ou les adresses) :

Article 5 - Durée du travail – Horaires de travail

La durée de travail hebdomadaire de Mme/M (y) sera de : _____ heures réparties comme suit :

_____ heures le lundi de : _____

_____ heures le mardi de : _____

_____ heures le mercredi de : _____

_____ heures le jeudi de : _____

_____ heures le vendredi de : _____

_____ heures le samedi de : _____

¹ Collaborateur salarié, ou étudiant-adjoint.

² Cadre ou non cadre.

³ Collaborateur salarié, étudiant-adjoint.

⁴ Si les intéressés ne désirent pas prévoir cette disposition, rayer l'article et porter en marge « paragraphe rayé nul » contresigné par les deux parties.

⁵ La période d'essai ne pourra excéder trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et quatre mois pour les cadres conformément à l'article L. 1221-19 du Code de la santé publique.

⁶ Rupture à l'initiative de l'employeur : pour une période d'essai d'au moins une semaine : délai de prévenance de 24 heures en deçà de huit jours de présence dans le cabinet, 48 heures 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 heures ou 24 heures si la durée de présence du salarié dans le cabinet est inférieure à huit jours.

Article 5-1 - Modification de la répartition des heures de travail (CDI à temps partiel uniquement)⁷

La répartition de la durée du travail entre les différents jours de la semaine pourra être modifiée, dans le respect des dispositions des articles L. 3123-11 et suivants, du Code du travail pour les raisons suivantes⁸ : _____

Article 6 - Heures supplémentaires/Heures complémentaires

En cas de contrat à temps plein – Heures supplémentaires⁹

La durée légale étant de 35 heures, en cas de dépassement des heures réalisées par Mme/M (y), celles-ci sont soit majorées au taux applicable aux heures supplémentaires, soit converties en repos compensateur.

Ou

En cas de contrat à temps partiel – Heures complémentaires

En fonction des besoins du cabinet, Mme/M Y pourra être amené à effectuer des heures complémentaires, dans la limite du dixième de la durée mensuelle prévue à l'article 5.

Mme/M (y) sera informé (e) sept jours minimums avant leur exécution. Au-delà de la limite fixée au contrat, ou à l'intérieur de ces limites, lorsqu'il est informé moins de trois jours avant, Mme/M (y) pourra refuser d'effectuer des heures complémentaires, sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement. La durée de travail totale (heures complémentaires comprises) devra rester inférieure à la durée légale de travail.

Article 7 - Rémunération

Mme/M (y) percevra une rémunération mensuelle brute comprenant une partie fixe (qui ne doit pas être inférieure au SMIC) égale à : _____ et/ou une partie variable égale à : _____ % calculée sur les travaux effectués par lui.

Article 8 - Retraite complémentaire et prévoyance

Mme/M Y sera affilié (e) à la caisse (ou aux caisses) de retraite complémentaire dont relève l'employeur.

Nom et adresse des caisses :

Article 9 - Congés payés

L'attribution et la prise des congés payés sont régies par les articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail.

⁷ Paragraphe à supprimer en cas de CDI à temps plein.

⁸ Définir précisément les cas dans lesquels une modification des horaires peut intervenir (ex : exécution de travaux urgents, réorganisation de service, surcroît temporaire d'activité, etc.) ainsi que la nature des modifications (répartition des horaires, jours travaillés ou non, etc.).

⁹ Ne laisser que le paragraphe correspondant à la durée du temps de travail (temps plein ou temps partiel).

Article 10 - Exécution du contrat

Mme/M (y) s'engage, pendant toute la durée du présent contrat, à observer les prescriptions du Code de la santé publique qu'il déclare bien connaître et les règles et usages de la profession dentaire, ainsi que le règlement intérieur du cabinet dentaire s'il en existe un.

Compte tenu de la qualité d'étudiant de Mme/M (y), le présent contrat sera exécuté dans le cadre des dispositions de l'article R. 4141-1 à R. 4141-3 du Code de la santé publique pris pour l'application de l'article L.4141-4 du Code de la santé publique¹⁰.

Article 11 - Participation au service de garde

Mme/M (y) devra se soumettre à ses obligations déontologiques en matière de garde. Il appartient à Mme/M /la société (x) de mettre tout en œuvre pour permettre à Mme/M (y) de satisfaire à cette obligation.

Article 12 - Rupture du contrat

En application de l'article L. 1231-1 et suivants du Code du travail, le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur (licenciement) ou du salarié (démission), ou d'un commun accord (rupture conventionnelle). La rupture du contrat, quelle qu'en soit la cause, donne lieu au respect d'un préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 - Clause d'interdiction d'exercer

Mme/M (y) ayant été appelé à soigner des patients ayant habituellement recours à Mme/M/la société (x), s'interdit, en cas de cessation du présent contrat, quelle qu'en soit la cause, d'exercer sa profession pour son propre compte ou pour le compte d'autrui dans un rayon de : _____ km.

Cette interdiction de concurrence est limitée à une période de : _____ années, commençant le jour de la cessation effective du contrat.

Le rayon d'interdiction d'exercer s'applique également pendant la durée du présent contrat¹¹.

Après cessation du présent contrat, en contrepartie de l'obligation de non-concurrence, Mme/M (y) percevra une indemnité équivalente à ¹² : _____, sous la forme d'un fractionnement mensuel¹³ et ce, pendant la durée d'application de la clause de non-concurrence.

Toutefois, cette interdiction d'exercer ne prendra effet que si Mme/M (y) a assisté Mme/M/la société (x) pendant une durée supérieure à trois mois.

Mme/M/la société (x) se réserve le droit de libérer Mme/M Y de son obligation de non-concurrence sans que celui-ci puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. Notification lui sera alors faite par lettre RAR dans les sept jours de la notification de la rupture du contrat quel qu'en soit l'auteur.

¹⁰ Paragraphe à supprimer si le salarié n'est pas étudiant.

¹¹ Si les intéressés ne désirent pas prévoir cette disposition, rayer l'alinéa et porter en marge « paragraphe rayé nul »

¹² Par exemple entre 1/5^e et 1/3 de la rémunération brute moyenne des X derniers mois de présence du salarié dans le cabinet. Pour être valable, le montant de cette indemnité ne doit pas être dérisoire. Par ailleurs, cette indemnité étant assimilée à un salaire, elle supportera en tant que telles les mêmes cotisations sociales et contributions fiscales.

¹³ L'indemnité peut être également versée sous la forme d'un capital au moment de la rupture du contrat.

Contrat

En cas de violation de l'interdiction de non-concurrence, Mme/M (y) s'exposera au paiement d'une indemnité forfaitaire de : _____ égale à la rémunération de ses _____ derniers mois d'activité sans préjudice du droit pour Mme/M/la société (x) de faire cesser ladite violation par tous moyens et de demander réparation de l'entier préjudice¹⁴.

Article 14 - Assurance

Bien que l'assurance garantissant la responsabilité civile professionnelle de Mme/M/la société (x) couvre Mme/M (y) pour les missions qui lui sont imparties dans le cadre du présent contrat, Mme/M (y) aura soin de souscrire sa propre assurance.

Article 15 – Litiges

Toutes les contestations qui pourraient s'élever entre les parties sur la validité, l'interprétation, l'exécution ou la résolution de leur présente convention devront, avant toute action en justice, être soumises à une tentative de conciliation devant le président du conseil départemental de l'ordre en application de l'article R. 4127-259 du Code de la santé publique.

Article 16 – Communication du contrat

Conformément aux dispositions de l'article L. 4113-9 du Code de la santé publique, ce contrat est communiqué par chacune des parties au conseil départemental dont elles relèvent.

Fait à _____

Le _____

Parapher chaque page,

Signature des parties :

Mme/M/la société (x), « lu et approuvé »

Mme/M (y), « lu et approuvé »

Convention passée sous la seule responsabilité des signataires

(En 4 exemplaires originaux, dont l'un devra être communiqué au conseil départemental de l'ordre, avant le début du contrat)

¹⁴ Sur le fondement de l'article 1231-5 du Code civil, cette somme pourrait être minorée ou majorée par le juge si elle est manifestement excessive ou dérisoire.

ANNEXE AUX CONTRATS DE COLLABORATION SALARIEE A DUREE INDETERMINEE

Il est apparu opportun au Conseil national de réactualiser ces contrats, qui constituent des contrats de collaboration salariée à durée indéterminée, au regard des modifications intervenues tant dans la législation en droit social que dans la jurisprudence. Par souci de simplicité, il est proposé aux confrères un unique contrat à durée indéterminée qui peut être conclu avec un praticien diplômé ou un étudiant.

Recours au contrat de collaboration salariée à durée indéterminée

Suppression des conditions déontologiques à l'article R.4127-276 du Code de la santé publique.

Un chirurgien-dentiste qui exerce à titre individuel ainsi que les sociétés d'exercice peuvent s'adjoindre soit :

- Un seul chirurgien-dentiste diplômé et inscrit au tableau de l'ordre ;
- Un seul étudiant dans les conditions prévues à l'article L. 4141-4 du Code de la santé publique.

Dans ce dernier cas, le contrat conclu au profit de l'étudiant ne pourra débuter qu'après autorisation des autorités compétentes. Il convient de se rapprocher du conseil départemental afin de constituer un dossier.

Les dispositions du Code de la santé publique sont également applicables aux étudiants (article R. 4127-201 du Code de la santé publique).

Depuis la parution du décret n° 2009-168 du 12 février 2009 portant modification de diverses dispositions du code de la santé publique relatives à l'exercice de la profession de chirurgien-dentiste, les restrictions en matière d'assistantat posées par l'ancien article R. 4127-276 du Code de la santé publique ont été supprimées.

Désormais, un chirurgien-dentiste exerçant à titre individuel ou une société d'exercice (SEL/SCP) peut recourir à la collaboration qu'il soit titulaire d'un ou plusieurs sites distincts, qu'il exerce à titre annexe ou qu'il soit lié par un contrat de location d'un local aménagé pour l'exercice de l'art dentaire.

En outre, les praticiens partis à un contrat EPFC, ou membres d'une société civile de moyens dont les statuts ou le règlement intérieur contiennent des clauses d'exercice, peuvent désormais se faire assister.

Sachant que les clauses d'exercice actuellement maintenues sont :

- La décision de prendre un collaborateur et/ou un remplaçant, avec l'accord du ou des coassociés ;
- Et la clause de « garantie de recettes ».

Nous rappelons que seuls les praticiens qualifiés en orthopédie dento-faciale ou interne ayant satisfait à l'examen de fin de première année de spécialisation peuvent exercer chez un praticien qualifié en orthopédie dento-faciale. La même règle s'applique pour les praticiens qualifiés en chirurgie orale ou en médecine bucco-dentaire.

Commentaires des articles du contrat à durée indéterminée

Article 3 « Période d'essai »

Une période d'essai facultative : La période d'essai du CDI est réglementée par le Code du travail.

La période d'essai n'est pas de droit. Les parties peuvent si elles le souhaitent opter pour l'exécution d'une période d'essai dans ce contrat. Si tel est le cas, cette période d'essai devra respecter les modalités prévues à l'article L.1221-19 du Code du travail quant à la durée et aux articles L.1221-25 et L.1221-26 du Code du travail quant au mode de rupture.

Durée de la période d'essai : La période d'essai est fixée librement par les parties contractantes.

Toutefois, selon l'article L.1221-19 du Code du travail, cette période d'essai ne peut excéder :

- Deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- Trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- Quatre mois pour les cadres.

S'il s'agit d'un étudiant, le statut cadre n'est pas automatique et pourra faire l'objet de négociation entre l'employeur et ce dernier. Si le statut cadre ne lui est pas accordé, la période d'essai ne pourra pas excéder trois mois (catégorie agent de Maîtrise).

La période d'essai ne peut pas être renouvelée en l'absence d'accord de branche concernant la profession de chirurgien-dentiste.

Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre un terme au contrat sans motivation en respectant un préavis prévu aux articles L.1221-25 et L.1221-26 du Code du travail :

Rupture à l'initiative de l'employeur : le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- 24 H en deçà 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).

Le respect du délai de préavis ne doit pas avoir pour conséquence de prolonger la période d'essai.

Aucune indemnité n'est versée.

En cas de suspension du contrat de collaboration salariée pendant la période d'essai (maladie, etc.), celle-ci est prorogée de la durée de l'absence du salarié.

Article 5 – « Durée du travail - Horaires de travail »

Le CDI peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Les parties devront indiquer la durée hebdomadaire du salarié :

- Contrat à temps plein : la durée légale du travail effectif est de 35 heures par semaine ;
- Contrat à temps partiel : la durée hebdomadaire du temps de travail est inférieure à la durée légale.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel, l'indication de la répartition des heures de travail entre les différents jours de la semaine est obligatoire.

Article 5-1- « Modification de la répartition des heures de travail d'un CDI à temps partiel »

La répartition du temps de travail, ne peut être modifiée qu'à la condition que soient énumérés de façon exhaustive les cas et la nature de ces modifications.

Toute modification doit être notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance en cas de décision unilatérale de l'employeur, ce délai ne s'applique pas lorsque la modification intervient avec l'accord exprès du salarié.

S'agissant des cas dans lesquels une modification des horaires peut intervenir, il convient de préciser que la jurisprudence n'admet pas les clauses contractuelles prévoyant une possibilité de modification des horaires en fonction « des circonstances » ou « des nécessités du service ».

En l'absence d'indication dans le contrat, des cas et de la nature des modifications de la répartition des horaires, le refus du salarié ne pourra pas être considéré comme une faute ou un motif de licenciement (article L. 3123-12 du Code du travail).

Ne peut également être considéré comme une faute, le refus du salarié d'une modification de la répartition des heures de travail dûment prévue dans le contrat, dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non-salariée (article L. 3123-12 du Code du travail).

Article 6 – « Heures supplémentaires / Heures complémentaires » :

Contrat à temps plein :

« Des heures supplémentaires » peuvent être effectuées au-delà de la durée légale dans les conditions suivantes à savoir :

- 48 heures par semaine maximum (des dérogations peuvent être accordées par le directeur départemental du travail).
- La durée hebdomadaire moyenne de travail sur 12 semaines consécutives ne doit pas excéder 44 heures. »

La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures (sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ou par voie de convention ou d'accord collectif dérogatoire).

Les parties ont la faculté de préciser les horaires de travail.

Dans ce cas, la répartition de la durée hebdomadaire du temps de travail du salarié est indiquée :

- Soit en précisant le nombre total d'heures à accomplir,
- Soit en précisant les jours et heures de présence du salarié au cabinet dentaire.

Contrat à temps partiel :

L'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer « des heures complémentaires ».

L'exécution des heures complémentaires est encadrée par les articles L. 3123-8 et suivants du Code du travail.

Ainsi, le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut pas être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

En outre, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour conséquence de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le non-respect de ces limites entraînera des sanctions pénales.

Le salarié doit être averti des heures complémentaires à effectuer au moins trois jours à l'avance. À défaut, son refus d'effectuer ses heures complémentaires ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 7 « Rémunération »

La rémunération du salarié doit être calculée sur les actes effectués et non sur les honoraires encaissés et ce afin d'éviter que cette clause puisse être analysée en une sanction financière et en cas de non-paiement des honoraires.

Il convient également de préciser que cette rémunération ne doit pas être inférieure au SMIC calculé mensuellement au prorata du temps de travail.

Article 12 « Rupture du contrat »

Outre les modes de rupture traditionnels des contrats de travail (démission, départ négocié, licenciement), la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a introduit la rupture conventionnelle homologuée, codifiée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Les parties peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail en négociant une convention soumise à homologation administrative, la Direction Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

La négociation intervient au cours d'un ou plusieurs entretiens préalables, pendant lesquels les parties peuvent se faire assister aux fins d'établir une convention définissant les conditions de la rupture, notamment, le montant de l'indemnité de la rupture, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement, et la date de la rupture qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Elles doivent en outre remplir un formulaire type de demande d'homologation (modèle à télécharger sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr).

À compter de la signature du formulaire, les parties peuvent se rétracter dans un délai de 15 jours par lettre recommandée AR, ou remise en mains propres contre décharge datée.

La convention accompagnée du formulaire est transmise le lendemain de la fin du délai de rétractation à la DDTEFP du lieu où est établi l'employeur. L'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrable pour vérifier la régularité et le libre consentement des parties. Son silence vaut homologation de la convention.

Article 13 : « Clause d'interdiction d'exercer »

La clause d'interdiction d'exercer est facultative.

Pour être licite, la clause doit concilier la protection de l'intérêt légitime de l'employeur et la liberté fondamentale de travailler de tout salarié.

La clause d'interdiction d'exercer ne pourra prendre d'effet que si la durée du contrat est supérieure à trois mois, et sera valable si la clause est :

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur ;
- Raisonnablement limitée, dans le temps et dans l'espace ;
- Assortie d'une contrepartie financière.

Selon la jurisprudence, la contrepartie financière ne doit pas s'avérer « dérisoire » sans quoi l'interdiction de concurrence risque de se voir frapper de nullité par le juge, Cass. soc. 10 juillet 2002, n°00-45135.

En pratique, plusieurs modalités de calcul de l'indemnisation peuvent être retenues en tenant compte de la spécificité de la profession dentaire : le règlement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence est celui d'un fractionnement mensuel versé après la rupture du contrat, et ce pendant la durée de l'application de la clause.

À titre indicatif, le montant mensuel de la contrepartie attribué au salarié peut être compris entre 1/5 et 1/3 de la rémunération brute moyenne des X derniers mois de présence du salarié au cabinet dentaire, la durée étant déterminée librement entre les parties contractantes.

L'indemnisation de la clause de non-concurrence peut également s'effectuer sous la forme d'un versement unique d'un capital au moment de la rupture du contrat.

Il appartient aux praticiens de retenir la formule la plus appropriée à leur situation.

Sachant que le paiement de la contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence ne peut intervenir avant la rupture du contrat de travail, Cass. soc. 7 mars 2007, n°05-45511.

L'indemnité étant assimilée à un salaire, elle supportera en tant que telles les mêmes cotisations sociales et contributions fiscales.

Si l'une des parties renonce à la clause d'interdiction d'exercer, la lettre de renonciation doit être notifiée par lettre recommandée AR dans les sept jours de la notification de la rupture du contrat.

À défaut de respect de la clause d'interdiction d'exercer, le titulaire du cabinet peut légitimement demander réparation en réclamant le versement d'une indemnité fixée contractuellement. Cette indemnité pouvant être minorée ou majorée par le juge si celle-ci est manifestement excessive ou dérisoire (art. 1152 du Code civil).

II- Principales conséquences pratiques sociales et fiscales :

Les feuilles d'assurance maladie constatant l'acquit des honoraires doivent être signées par le praticien employeur, et par le collaborateur qui a effectué le soin. Aucune convention collective n'est applicable au contrat de collaboration.

Le praticien employeur devra procéder à l'affiliation du salarié aux différents organismes de protection sociale des salariés (maladie, chômage, ...), à l'affiliation de salarié à une caisse de retraite complémentaire de cadres.

L'embauche d'un salarié doit faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF.

L'employeur est responsable, au sens civil, des actes effectués par le praticien opérant dans le cadre de son contrat.