



Modèle de contrat pour un Médecin du Travail *salarié d'un Service autonome de Santé au travail*

Adopté par le CNOM lors de la Session des 30 et 31 janvier 2003

Entre :

Monsieur ...

Intervenant en qualité de ...

de la société, désignée ci-après ...

D'une part,

et

le *Docteur ...*

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Cadre juridique

Le présent contrat est conclu en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles contenues dans le code du travail, le code de la santé publique et le code de déontologie médicale, ainsi qu'avec les dispositions de la convention collective ⁽¹⁾ en vigueur qui lui est applicable, dont le médecin reconnaît avoir pris connaissance.

Article 2 - Formation initiale

Le Dr ... atteste remplir les conditions requises pour exercer la Médecine du travail au vu des éléments suivants :

- *N° d'inscription au Tableau du Conseil départemental de de l'Ordre des médecins ;*

¹ *pour les services autonomes : convention collective de la branche de l'entreprise*

- *Diplôme de Docteur en médecine (date et lieu) ;*
- *Diplôme de spécialité ou justificatifs définis par l'art.R241-29 du code du travail.*

Le Dr ... s'engage à faire enregistrer ses titres auprès du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre compétent, dans le mois suivant son entrée en fonction.

Article 3 - Indépendance professionnelle

Le Dr ... exercera l'ensemble de ses missions en toute indépendance, dans le respect des dispositions mentionnées à l'article 1^{er} et n'est soumis à un lien de subordination, à l'égard de son employeur, que pour la détermination de ses conditions de travail, sur le plan administratif.

L'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures pour lui permettre d'assurer, en application des dispositions réglementaires, son activité en milieu de travail. Le Dr ... s'engage, en ce qui le concerne, à pouvoir justifier de sa réalisation.

Le Dr pourra notamment entreprendre ou participer à des recherches et études épidémiologiques qu'il estime utiles compte tenu des risques propres à l'entreprise dont il a la charge et il ne pourra lui être fait obstacle, sans motif valable porté à la connaissance du Comité d'entreprise ou du CHSCT, à la communication des résultats de ces études.

Indépendamment des obligations et procédures légales, l'employeur est tenu d'apporter au médecin du travail une réponse motivée dans l'hypothèse où il n'estime pas utile de suivre ses avis.

Article 4 - Champ d'action, limites et exclusions

Le Dr ... a, conformément à l'article L.241-2 du code du travail, un rôle exclusivement préventif. Il s'interdit, en application de l'article 99 du code de déontologie médicale, de donner des soins curatifs aux salariés de l'entreprise, sauf cas d'urgence ou si la loi l'y autorise. Cette interdiction s'étend aux familles des salariés. En toute hypothèse, son intervention restera gratuite.

Le médecin du travail s'engage, dans le respect du code de déontologie médicale, à collaborer avec le médecin traitant dans l'intérêt du salarié et avec son accord, chaque fois que cela est nécessaire.

Article 5 - Examens complémentaires

Conformément à l'article 8 du code de déontologie médicale ainsi qu'à l'article R.241-52 du code du travail, le Dr ... sera libre de prescrire les examens complémentaires en relation avec l'activité professionnelle du salarié ou liés au dépistage de maladies dangereuses pour l'entourage et de les confier aux professionnels de santé de son choix.

../...

Article 6 - Secret professionnel

Le Dr ... 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. Il ne peut y déroger, y compris dans ses relations avec les spécialistes en Santé au travail autres que les médecins du travail exerçant dans l'entreprise ou avec des intervenants extérieurs.

Il veillera à ce que le personnel mis à sa disposition par l'entreprise soit instruit de ses obligations en matière de secret professionnel et s'y conforme.

En ce qui la concerne, l'entreprise s'engage à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté dans les locaux qu'il mettra à la disposition du Dr ..., 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 salariés.

L'entreprise devra, notamment en cas d'utilisation de moyens télématiques, obtenir l'accord du Dr ... et l'informer du dépôt des déclarations imposées par la loi "*Informatique et Libertés*". Elle mettra à sa disposition les moyens nécessaires afin de préserver la sécurité des informations et notamment empêcher qu'elles ne soient communiquées à des tiers non autorisés, déformées ou endommagées. L'informatique du service de santé au travail devra être séparée des autres services informatiques de l'entreprise. Au cas où un serveur hébergerait les données, celles-ci doivent être cryptées et les clefs de chiffrement ne pourraient être détenues que par le médecin du travail.

La prise en charge, par l'entreprise, du coût des examens complémentaires prescrits par le Dr ... (éventuellement par un budget annuel) devra se faire dans des conditions garantissant la confidentialité des prescriptions et évitant la divulgation des informations couvertes par le secret médical.

L'entreprise s'engage à ce que le courrier adressé au Dr ne puisse être décacheté que par lui ou une personne habilitée par lui et astreinte au secret professionnel.

Le Dr ... s'engage pour sa part à n'adresser d'informations couvertes par le secret professionnel, notamment par voie numérique, qu'à l'aide de moyens sécurisés.

Article 7 - Secret de fabrication

Sans préjudice d'une obligation générale de discrétion, le Dr ... est tenu au secret de dispositif industriel et technique de fabrication et de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.

Ces dispositions ne peuvent s'appliquer lorsque des impératifs de santé sont en jeu ; notamment lors de la déclaration de maladies professionnelles ou lorsque les études épidémiologiques font apparaître un risque pour la santé trouvant son origine dans un produit ou un procédé. Le chef d'entreprise en sera préalablement informé.

./...

Article 8 - Exercice, moyens et organisation du travail

Conformément à l'article 71 du Code de Déontologie médicale, l'entreprise s'engage à mettre à la disposition du Dr ... une installation et des moyens techniques en rapport avec les actes qu'il pratique.

Le Dr ... sera consulté en ce qui concerne l'organisation du service médical, dans les conditions prévues à l'article R.241-27 du code du travail. Il sera convoqué ou représenté par des délégués élus, aux réunions des commissions ou organismes où sont examinées des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical, dans les conditions prévues à l'article R.241-27 (alinéa 2) mentionné ci-dessus.

L'entreprise établira, périodiquement et au moins une fois par an, la liste des secteurs dans lesquels le Dr ... aura à effectuer son travail, ainsi que les effectifs correspondants, de telle façon qu'il puisse consacrer à chaque salarié le temps correspondant aux normes légales.

Les réajustements rendus nécessaires par des variations d'effectifs pourront justifier les modifications de cette liste.

Le Dr ... sera consulté préalablement à ces modifications.

Le Dr ... détermine son programme de travail.

Sans que cela remette en question la responsabilité du classement des salariés dans l'une ou l'autre des catégories qui sert de calcul au temps médical, laquelle appartient exclusivement à l'employeur, le Dr ... indiquera à l'entreprise les postes, qui, en raison de la nature de l'activité exercée et des risques présentés, justifient à son avis une surveillance particulière et / ou des examens plus fréquents.

Article 9 - Action sur le milieu de travail

Pour permettre au Dr ... d'effectuer son action en milieu de travail auquel il est réglementairement astreint, l'entreprise facilitera au Dr ... l'accès aux lieux de travail des personnels dont il a la charge, en vue de l'accomplissement des missions prévues par la réglementation et notamment par les articles R.241-41 et suivants du code du travail.

Pour l'évaluation des risques professionnels et l'étude des conditions de travail, le Dr.....pourra faire appel ,dans le cadre d'un travail pluridisciplinaire, chaque fois que cela est nécessaire, à d'autres intervenants en santé au travail spécialisés (ergonomes, hygiénistes, services de sécurité notamment).

Le Dr ... sera toujours tenu informé du déroulement, des résultats et des conclusions des études entreprises en interne ou par un organisme extérieur, qu'il en soit ou non l'initiateur.

../...

Article 10 - Personnel auxiliaire

Le recrutement ou l'affectation du personnel auxiliaire mis à la disposition du Dr ... pour son activité médicale est effectué avec l'accord de celui-ci, conformément aux dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article R.241-38 du code du travail.

Le Dr ... donne également son avis sur l'appréciation à porter sur ce personnel.

Au cas où le Dr ... estimerait que le comportement de ce personnel compromet la bonne exécution de son travail, il en saisira directement la direction de l'entreprise.

Article 11 - Formation professionnelle continue

Sans préjudice des dispositions du code de déontologie médicale et de la convention collective applicable relatives à la formation professionnelle continue, l'entreprise s'engage à donner au Dr ..., compte tenu des exigences du service, toutes facilités pour participer, dans le cadre de l'entreprise ou en dehors de celle-ci, à des activités destinées à lui permettre de tenir à jour, d'étendre et de communiquer ses connaissances dans le domaine de la médecine du travail, de la pathologie professionnelle ou des techniques médico-sociales, et également pour participer à des congrès de sa spécialité ou de spécialités ayant un rapport avec des particularités de son travail.

En application de l'article L 4133-1 du code la santé publique le Dr ... garde l'initiative du choix des formations utiles à son exercice professionnel.

Article 12 - Assurances

Outre l'assurance en responsabilité civile contractée par l'entreprise, le Dr ... devra s'assurer, à ses frais, en ce qui concerne ses responsabilités professionnelles, auprès d'un organisme d'assurances notoirement solvable.

Si, dans l'exercice de ses fonctions, il utilise un véhicule lui appartenant, il devra être en possession des documents nécessaires à la conduite de ce véhicule et être régulièrement couvert par une assurance garantissant sans limitation la responsabilité civile et notamment celle de l'employeur en cas d'accidents causés aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins de son travail.

Les parties contractantes pourront vérifier la réalité et la validité de ces assurances.

Article 13 -Frais professionnels

Les conditions de remboursement des frais résultant des déplacements nécessités par l'exercice des fonctions du Dr ... seront déterminées par l'entreprise, compte tenu du mode et de la nature de ces déplacements ainsi que de l'organisation particulière de son travail et des dispositions en la matière appliquées aux cadres d'un niveau équivalent.

../...

Article 14 - Temps de travail et rémunération

L'entreprise s'interdit de lier l'évolution du salaire du Dr ... à l'accomplissement d'objectifs personnels de productivité ou de rendement, conformément aux dispositions de l'article 97 du code de déontologie médicale.

Il déclare avoir pris connaissance des dispositions de la convention collective applicable fixant l'échelle des rémunérations minimales des médecins du travail (ou des cadres).

Les dispositions de l'annexe « cadres » de la convention collective de l'entreprise s'appliqueront au Dr ...

Au moment de son entrée en fonction dans l'entreprise, le Dr ... qui justifie exercer la médecine du travail depuis leest classé dans la catégorie ... et au coefficient ...prévus par la convention collective.

Il consacrera à son travail au sein de l'entreprise une durée de ... heures par mois, moyennant le versement d'un salaire brut mensuel fixé à....

Ce salaire ne pourra dans l'avenir être inférieur à la rémunération minimale résultant des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 15 - Congés

Le Dr ... bénéficiera d'un congé annuel dont la durée sera calculée, compte tenu de son ancienneté, dans les conditions fixées par la convention collective qui lui est applicable.

Il sera pris pendant les périodes prévues par l'accord d'entreprise, sauf dérogation acceptée par les parties.

Dans tous les autres cas, le congé légal pourra être fractionné dans les conditions prévues par l'article L.223-8 du code du travail. Toute durée supplémentaire pourra être fractionnée compte tenu des exigences de son travail.

Article 16 - Remplacement

En cas d'absence du Dr ..., la rémunération du remplaçant éventuel, désigné par l'entreprise après information du Dr ..., sera à la charge de celle-ci.

Article 17 - Période d'essai et préavis

Le présent contrat pourra être résilié sans préavis par l'une ou l'autre des parties pendant une période d'essai de 3 mois à compter de la date d'entrée du Dr ... dans le service interentreprises de santé au travail, soit le

La période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une nouvelle durée de trois mois et, dans cette hypothèse, il ne pourra être mis fin au contrat, sauf en cas de faute grave, qu'après un préavis d'un mois, qui pourra être signifié jusqu'au dernier jour de la nouvelle période d'essai.

./...

Après l'expiration de la période d'essai, éventuellement renouvelée, prévue à l'alinéa précédent, le contrat restera en vigueur pour une durée indéterminée, sauf notification, par l'une ou l'autre des parties, de son intention d'y mettre fin dans les délais prévus à l'alinéa suivant.

En cas de rupture du contrat de travail par l'une des deux parties contractantes postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée à trois mois, sauf en cas de faute grave.

Toutefois, en cas de licenciement, le Dr ... pourra, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai de préavis, résilier son contrat de travail dans les 24 heures. L'entreprise ne sera alors tenue de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective applicable, que le temps de travail écoulé jusqu'à la date de départ du Dr

Article 18 - Manquements au code de déontologie

Dès lors qu'une faute, susceptible de révéler un manquement à la déontologie médicale, est reprochée au Dr ... dans son activité professionnelle, celle-ci devra être soumise au Conseil départemental de l'Ordre des médecins, après avis éventuel du Médecin Inspecteur régional du Travail et de la Main d'Oeuvre.

Article 19 - Licenciement

Le licenciement des médecins du travail est soumis aux règles fixées par les articles L. 241-6-2 et R. 241-31 du code du travail.

En cas de licenciement du Dr ..., sauf cas de faute grave et sous réserve qu'il ait au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué au Dr ... une indemnité de licenciement distincte du préavis, calculée sur les bases fixées, au moment du licenciement, par la convention collective qui lui est applicable.

Article 20 - Communication du contrat de travail

Le présent contrat fera l'objet, par le Dr ..., d'une communication préalable à son entrée en vigueur, en trois exemplaires, au Conseil départemental de l'Ordre des médecins ².

Fait à le

Pour l'entreprise ,

Le Docteur ...

M. ...

"*Lu et Approuvé*"

"*Lu et approuvé*"

(signature)

(signature)

² le conseil départemental de l'Ordre des médecins retournera au médecin deux exemplaires du contrat assortis de son avis