

Salarié en centre de santé : comment se protéger au mieux ?

Conseils aux jeunes chirurgiens-dentistes qui intègrent ces structures

Le Conseil national de l'Ordre ne propose pas de modèle de contrats pour les praticiens intégrant un centre de santé en tant que salarié (sauf pour les centres mutualistes). Il convient donc de rappeler quelques règles essentielles à respecter et à faire respecter par l'employeur (le plus souvent une association de la loi de 1901).

Jean-Paul Vassal
Docteur en Droit
Avocat à la Cour

La forme habituelle du contrat de travail d'un chirurgien-dentiste intégrant un centre de santé en tant que salarié doit être le contrat de travail à durée indéterminée (CDI), forme normale et générale de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'étant possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi (attention, cette réglementation ne concerne pas les centres municipaux qui échappent au droit du travail et où les contrats peuvent être consentis pour un an ou trois ans).

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en

dehors du cadre légal, il pourrait être requalifié par le Conseil des Prud'hommes en CDI.

CDD : les deux principaux cas prévus par la loi

Le premier est le **remplacement d'un salarié absent** :

- remplacement de tout salarié absent de l'entreprise quel que soit le motif de l'absence (maladie, congé etc.) ;
- remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...). Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur ;
- attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ;



- remplacement d'un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en CDI ;
- attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise.

Le deuxième cas est **l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**. Cette situation paraît difficile à justifier pour une entreprise qui n'a pas d'activité saisonnière mais une activité constante sur l'année. Quoi qu'il en soit, un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

Contrat à temps partiel

En cas de contrat à temps partiel et non à temps plein, ce contrat doit en principe prévoir une durée minimale de 24 heures par semaine depuis le 1^{er} juillet 2014 (article L.3123-7 à L.3123-10 du Code du travail). Il ne peut être dérogé à cette durée minimale de 24 heures par semaine qu'à la demande écrite et motivée du salarié pour deux raisons alternatives :

- soit faire face à des contraintes personnelles précises (santé, charges de famille, poursuite d'études...);
- soit lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou au moins une durée de 24 heures par semaine.

Donc, s'il est proposé un contrat à temps partiel de moins de 24 heures par semaine, ce contrat devra mentionner le ou les motifs pour lesquels le praticien salarié accepte de se contenter de moins de 24 heures par semaine.

Le fond du contrat

- **La période d'essai ne doit pas être supérieure à 4 mois.** Cette période dépend du statut du salarié et peut être renouvelée une fois, mais uniquement si un accord de branche étendu le prévoit (article L.1221-21 du Code du travail). Pour ce qui concerne les chirurgiens-dentistes salariés qui ont obligatoirement le statut de cadre, cette durée est au maximum de 4 mois. Le renouvellement de cette période d'essai n'est pas possible pour un chirurgien-dentiste salarié puisqu'il n'y a pas d'accord de branche.

- **La clause concernant la rémunération ne peut indiquer que le praticien reçoit un pourcentage sur les honoraires encaissés.** En effet, 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 en cas de non-paiement des honoraires, sanction financière interdite par le Code du travail (article L.1331-2 : « Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite »). Rappelons également que le pourcentage consenti au salarié doit être fixe

et ne peut donc augmenter en fonction de l'accroissement du chiffre de recettes car, selon l'article R.4127-249 du Code de la santé publique : « En cas d'exercice salarié, la rémunération du chirurgien-dentiste ne peut être fondée sur des normes de productivité et de rendement qui seraient susceptibles de nuire à la qualité des soins et de porter atteinte à l'indépendance professionnelle du praticien. Le Conseil de l'Ordre veille à ce que les dispositions du contrat respectent les principes édictés par la loi et le présent Code de déontologie. »

Le cas particulier des étudiants

Un étudiant ayant validé sa 5^e année ne peut exercer dans un centre de santé qu'en qualité de remplaçant d'un praticien salarié dont le contrat est suspendu (congé de maternité, maladie, formation, parental d'éducation...) à condition que le nom et les horaires du praticien remplacé soient précisés dans ce contrat de remplacement.

Bien entendu, ce contrat n'est valable que pour la durée de l'autorisation d'exercer donnée par le conseil départemental de l'Ordre en application de l'article L.4141-4 du Code de la santé publique.

• **La clause de non-rétablissement ou non-concurrence, s'il en existe une, doit être rémunérée.** La Cour de Cassation subordonne la validité d'une clause de non-rétablissement ou non-concurrence au versement au salarié d'une contrepartie financière (arrêt n° 00-45135 du 10 juillet 2002- Chambre sociale). La jurisprudence précise que cette contrepartie financière ne doit pas s'avérer « dérisoire », sans quoi cette clause serait nulle.

En pratique, plusieurs modalités de calcul de l'indemnisation peuvent être retenues. Tenant compte de la spécificité de la profession dentaire, le principe de calcul du 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.

Ajoutons que la rémunération de la clause de non-rétablissement ou non-concurrence ne peut être incluse dans le salaire: le paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence ne peut en effet intervenir avant la rupture du contrat de travail (Cour de Cassation, arrêt de la Chambre sociale du 7 mars 2007), une telle disposition entraînant la nullité de ladite clause de non-rétablissement ou non-concurrence.

• **Il arrive que certains contrats comportent une obligation de confidentialité (clause sans rapport avec le secret médical).** Précisons qu'une telle clause ne peut pas s'appliquer à la défense du salarié en cas de saisine des prud'hommes par celui-ci, ni entraver l'application des articles 122-9 du Code pénal et L1132-3-3 du Code du travail sur la protection des « lanceurs d'alerte »*.

• **Le contrat ne peut prévoir que c'est au praticien salarié de s'assurer en responsabilité civile professionnelle (RCP).** Les praticiens salariés n'ont pas l'obligation

d'être assurés en RCP, car le Code civil (article 1242 nouveau, ancien article 1384) prévoit que c'est l'employeur qui répond des fautes commises par son salarié dans l'exercice de ses fonctions. De ce fait, la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 a décidé d'une obligation d'assurance pour toutes les personnes morales autres que l'État employant des médecins ou des chirurgiens-dentistes salariés (centres de médecine dite sociale, qu'ils soient municipaux, sous forme de mutuelle ou encore d'associations de la loi de 1901).

L'article L1142-2 du Code de la santé publique issu de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 dispose en outre que: « L'assurance des professionnels de santé, des établissements, services et organismes mentionnés au premier alinéa couvre leurs salariés agissant dans la limite de la mission qui leur a été impartie, même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de l'art médical ». Il doit donc être prévu ou inséré dans le contrat une disposition selon laquelle « l'assurance du centre de santé dentaire couvre les conséquences de l'activité professionnelle des salariés agissant dans la limite de la mission qui leur a été impartie; par conséquent, la conclusion d'un contrat d'assurance RCP par le Docteur X est facultative ». Le Conseil national de l'Ordre conseille néanmoins aux praticiens salariés d'être assurés en RCP en cas de divergence d'intérêts avec l'employeur.

• **La résiliation du contrat.** Même si rien n'est prévu, elle doit obéir impérativement aux règles légales du droit du travail: il faut respecter les règles de forme (entretien préalable) et de fond du licenciement, c'est-à-dire disposer pour l'employeur d'un motif réel et sérieux de licenciement (fondé soit sur la personne du salarié – sa faute, par exemple –, soit sur des causes extérieures de nature économique – une chute du chiffre d'affaires, entre autres). Le préavis légal est de trois mois, y compris pour la démission (selon les usages en ce qui concerne celle-ci) puisque le chirurgien-dentiste salarié est cadre.

Communication au conseil départemental de l'Ordre

Rappelons enfin que ce contrat une fois signé doit être adressé au Conseil départemental de l'Ordre dans le mois de sa signature pour contrôle déontologique en application de l'article L.4113-9 du Code de la santé publique: « Les médecins, les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes en exercice, ainsi que les personnes qui demandent leur inscription au tableau de l'Ordre des médecins, des chirurgiens-dentistes ou des sages-femmes doivent communiquer au conseil départemental de l'Ordre dont ils relèvent les contrats et avenants ayant pour objet l'exercice de leur profession (...) La communication prévue ci-dessus doit être faite dans le mois suivant la conclusion du contrat ou de l'avenant, afin de permettre l'application des articles L.4121-2 et L.4127-1 ». 

* L'article 122-9 du Code pénal prévoit que « n'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte prévus à l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».