

<b>ANNEXE AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE</b>
--

Il est apparu opportun au Conseil national de réactualiser ces contrats, qui constituent des contrats de travail 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.

### **I / RECOURS AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

#### 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 débiter 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 parties à un contrat EPFC avec clauses d'exercice, ou associés d'une société civile de moyens dont les statuts ou le règlement intérieur contiennent des clauses d'exercice, peuvent désormais se faire assister.

Nous rappelons que seuls les praticiens qualifiés en orthopédie dento-faciale ou en cours de CECSMO peuvent exercer chez un praticien qualifié en orthopédie dento-faciale.

### **II- COMMENTAIRES DES ARTICLES DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

#### **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 quant à la durée et à l'article L.1221-25 et L.1221-26 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 :

- Pour les ouvriers et les employés deux mois
- Pour les agents de maîtrise et les techniciens trois mois
- Pour les cadres quatre mois

Le chirurgien-dentiste diplômé ayant un statut cadre, sa période d'essai ne pourra donc pas excéder 4 mois.

Si l'on 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 n'est pas susceptible de renouvellement à défaut 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 travail 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 fixée par l'article L. 3121-10 du Code du travail est de 35 heures par semaine.

Contrat à temps partiel : Il s'agit d'un contrat dont 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 7 jours à l'avance [article L. 3123-21 du Code du travail].

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.3123-24 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.3123-24 du code du travail].

## **Article 6 – « Heures supplémentaires / Heures complémentaires »:**

**Contrat à temps plein:** Selon les articles L.3121-35 et L.3121-36 du Code du travail, « **des heures supplémentaires** » peuvent être effectuée en sus 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 peut être prévue 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 l'article L.3123-17 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 entrainera des sanctions pénales.

Le salarié doit être avertie 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 »**

Le salarié est rémunéré par une partie fixe (qui ne doit pas être inférieure au SMIC calculé au prorata du temps de travail) et un pourcentage variable calculé sur les travaux effectués par lui.

## **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.

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](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)).

À compter de la signature du formulaire, les parties peuvent se rétracter dans un délai de 15 jours par LRAR, 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 ouvrables pour vérifier la régularité et le libre consentement des parties. Son silence vaut homologation de la convention.

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

Une clause d'interdiction d'exercer facultative : Les parties sont libres de recourir à la clause d'interdiction d'exercer.

Pour être licite, cette clause d'interdiction d'exercer doit concilier la protection de l'intérêt légitime de l'employeur et la liberté fondamentale de travail de tout salarié.

Il est nécessaire de préciser qu'en application de l'article R.4127-277 du Code de la santé publique, la clause d'interdiction d'exercer ne pourra prendre d'effet que si le contrat a une durée supérieure à trois mois.

Conditions de validité d'une clause d'interdiction d'exercer : La clause d'interdiction d'exercer doit être :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur
- raisonnablement limitée, dans le temps et dans l'espace
- assortie d'une contrepartie financière.

Contrepartie financière : Aucune règle concernant les modalités de calcul de l'indemnisation de la clause de non-concurrence n'est fixée.

Sans les définir, la jurisprudence (Soc. 10 juillet 2002) précise toutefois que 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.

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.

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 est déterminée librement entre les parties contractantes).

Cependant, 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.

Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation (Soc. 7 mars 2007, n°05-45511), le paiement de la contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence ne peut intervenir avant la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, cette indemnité étant assimilée à un salaire, elle supportera en tant que tel les mêmes cotisations sociales et contributions fiscales.

Renonciation à la clause d'interdiction d'exercer : En cas de renonciation à la clause d'interdiction d'exercer par le titulaire du cabinet dentaire il est prévu que la notification en soit faite par lettre recommandée avec accusé de réception dans les sept jours de la notification de la rupture du contrat quel qu'en soit l'auteur.

Non respect de la clause d'interdiction d'exercer : Si l'obligation de cette clause d'interdiction d'exercer n'est pas respectée par le salarié, le titulaire du cabinet est légitimement en droit de réclamer réparation par le versement d'une indemnité fixée contractuellement qui peut être minorée ou majorée par le juge civil si elle est manifestement excessive ou dérisoire (art. 1152 du code civil).

## **II- Principales conséquences pratiques sociales et fiscales :**

### Feuilles d'assurance maladie :

Au terme de l'article 4.1.6 de la convention nationale, les feuilles d'assurance maladie constatant l'acquit des honoraires, doivent être signées par le praticien employeur.

- exécution des actes : signature de l'assistant
- acquit des honoraires : signature de l'employeur.

### Social

Ce contrat relève de la catégorie d'un "contrat de travail" et est donc soumis à ce titre à l'ensemble de la législation générale issue du code du travail.

Il n'existe pas de convention collective obligatoire applicable à ce contrat.

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

En outre, il devra procéder, le cas échéant, 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.