Formalisation & rédaction d'un contrat de travail

www.med-in-occ.org – Tous droits réservés
Rédacteur : jplantrou@urpslrmp.org

Avant de rédiger un contrat de travail, souvenez-vous qu'il s'insère dans un triple cadre : d'abord les règles générales du **CODE DU TRAVAIL**, ensuite la **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX** - étendue par arrêté du 15 janvier 1982, donc obligatoire pour tout médecin libéral employeur et pour l'ensemble de ses salariés non-médecins - et enfin le **CONTRAT DE TRAVAIL** lui-même, qui ne peut que compléter ou améliorer ces textes, jamais y déroger.

Le contrat de travail établit les droits et les obligations de chaque partie, ce qui permet d'**EVITER LES MALENTENDUS ET LES CONFLITS**. Il garantit également que les conditions de travail sont conformes à la législation en vigueur, protégeant ainsi à la fois l'employeur et l'employé. Bien rédigé, le contrat fait office de référence en cas de litige : il clarifie les responsabilités et attentes, encadre la confidentialité, les horaires de travail et les conditions de rupture, assurant ainsi sécurité juridique, transparence et confiance pour un cabinet stable et productif.

I Le contenu obligatoire d'un contrat de travail

1 - Les principaux éléments à intégrer (liste non exhaustive)

- **Identité des parties** : nom et adresse de l'employeur et de l'employé.
- **Description du poste** : titre du poste, fonctions et responsabilités principales.
- **Lieu de travail** : adresse où le travail sera effectué ou mention de la possibilité de travailler à différents endroits.
- **Durée du contrat** : pour les contrats à durée déterminée (CDD), préciser les dates de début et de fin, ou, pour les contrats à durée indéterminée (CDI), indiquer qu'il est à durée indéterminée.
- **Période d'essai** : durée de la période d'essai et conditions.
- **Rémunération** : salaire de base, primes éventuelles, avantages en nature et périodicité de la rémunération (mensuelle, hebdomadaire, etc.).
- **Temps de travail** : durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, répartition des heures de travail et mention des heures supplémentaires éventuelles.
- **Congés** : droit aux congés payés et autres types de congés (maladie, maternité, etc.).
- **Convention collective** : référence à la convention collective applicable, le cas échéant.
- **Clauses spécifiques** : clauses de confidentialité, non-concurrence, mobilité géographique, formation, etc.
- **Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire** ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.
- **Absences :** conséquences en cas d'absences justifiées ou non justifiées du salarié.
- **Préavis de rupture :** détails du préavis de rupture du contrat de travail.

Outil pratique : le modèle de contrat de travail proposé par le ministère du travail - Cliquez ICI

2 – Les spécificités du contrat de travail du salarié à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit préciser également la durée du travail, dont :

- La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue, ainsi que, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile, sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires ;
- Le mode de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée (dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié);
- Les cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et la nature de cette modification.

3 – Les spécificités du contrat de travail à durée déterminée - CDD

Le CDD doit préciser :

- Le motif de recours au CDD (remplacement, accroissement temporaire d'activité, etc.) ;
- Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de CDD de remplacement ;
- Les dates de début et de fin du CDD, ou si le CDD n'a pas une date de fin précise, une durée minimale ;
- Éventuellement, une clause de renouvellement quand le CDD a une date de fin précise ;
- La désignation du poste de travail en précisant si le poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés ;
- Lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié ;
- Le nom de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai, si une période d'essai est prévue ;
- Le salaire et les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Outil pratique

Le code du travail en ligne et notamment la rubrique : quelles informations doivent figurer dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ?

Les informations sont fournies en fonction de la convention collective appliquée par l'employeur, à défaut par le code du travail.
Cliquez ICI pour accéder à l'outil

II Les caractéristiques d'un contrat de travail

Lorsqu'il est conclu en France, le contrat doit être rédigé en français. Il peut toutefois comporter des termes étrangers, sans correspondance en français, s'ils sont clairement expliqués.

L'employeur et le salarié sont libres de négocier le contenu du contrat de travail. Deux règles doivent néanmoins être respectées :

- S'agissant d'un contrat dont la rédaction est imposée (contrat à durée déterminée, contrat de formation en alternance… - voir ci-dessus), il contient obligatoirement les mentions prévues par le Code du travail ;
- Toute autre clause peut être insérée (clause de mobilité…) à condition de ne pas être contraire à l'ordre public. Ainsi par exemple, les clauses de célibat, les clauses discriminatoires ou celles prévoyant une rémunération inférieure au SMIC sont interdites et sans effet.

1- Le contrat de travail peut-il comporter une période d'essai ?

Oui, c'est une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur et du salarié. Prévoir une période d'essai permet à l'employeur comme au salarié de rompre, au cours de la période fixée, le contrat de travail sans formalité ni indemnité, mais en respectant un délai de prévenance.

La période d'essai et la possibilité de son renouvellement dans les limites fixées par la loi, ne se présument pas : elles doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement ; pour plus de précisions, on peut se reporter à la fiche consacrée à cette question.

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement ne peuvent pas fixer une période d'essai d'une durée supérieure à celle prévue par la loi. De même, un salarié à temps partiel ne peut se voir imposer une période d'essai plus longue que celle d'un salarié à temps plein.

Quelle est la durée de la période d'essai dans un cabinet médical ?

La règle générale est fixée par le Code du travail ; elle est ensuite précisée par la Convention Collective Nationale (CCN) du personnel des cabinets médicaux, qui est étendue : tout médecin libéral employeur doit donc l'appliquer.

Durée initiale

- Salariés non-cadres (secrétaire médical, assistant médical, manipulateur radio, etc.) : 2 mois maximum ;
- Cadres : 4 mois maximum.

Ces durées se comptent en jours calendaires, de date à date, week-ends et jours fériés inclus (exemple : embauche le 5 juillet ⟶ fin d'essai initial le 4 septembre à 24h00).

Renouvellement : pas automatique, pas plus d'une fois

- Un seul renouvellement est possible, à condition qu'il soit prévu par écrit (contrat ou avenant) et accepté par le salarié avant la fin de la période initiale.
- Durée totale, renouvellement compris : 4 mois pour les non-cadres, 8 mois pour les cadres (plafonds légaux).

Ces plafonds correspondent aux maxima légaux fixés par l'article L 1221-21 du Code du travail. Toute reconduction « tacite » est nulle : si la date butoir est dépassée sans avenant signé, le salarié est réputé avoir terminé sa période d'essai. Une rupture ultérieure s'analysera alors en licenciement, avec procédure et indemnités.

Délai de prévenance en cas de rupture (article 21 CCN)

- < 8 jours de présence : 24 h
- 8 jours ≤ ancienneté < 1 mois : 48 h
- 1 ≤ ancienneté < 3 mois : 2 semaines
- ≥ 3 mois : 1 mois

Le salarié qui prend l'initiative de la rupture respecte 48 h de prévenance (24 h si ancienneté < 8 jours).

Spécificité du CDD : la période d'essai ne se renouvelle jamais et se calcule à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines si le contrat ≤ 6 mois, ou 1 mois au-delà (art. L 1242-10 Code du travail).

Points de vigilance médecin employeur

- Clause de renouvellement : faites relire l'avenant par votre expert-comptable ou un avocat avant signature.
- Notification de rupture : anticipez le délai de prévenance ; un manquement ouvre droit à un rappel de salaire.
- Qualification "cadre / non-cadre" : vérifiez la grille de classification de la CCN pour éviter une requalification et les rappels de salaire qui en découlent.
- Contrat à durée déterminée : n'insérez jamais de clause de renouvellement d'essai, ce serait nul.

En cas de doute (renouvellement, rupture, contestation du salarié, classification), consultez sans attendre un professionnel du droit social ; un avis en amont coûte toujours moins cher qu'un contentieux prud'homal.

2 - Qui peut conclure un contrat de travail ?

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur individuel…) ou une personne morale (association, SARL…). Dans ce cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la société : gérant, directeur dont les fonctions comportent le recrutement de salariés, etc.

Côté salarié, toute personne peut conclure un contrat de travail avec cependant, quelques restrictions concernant le majeur sous tutelle (le contrat doit alors être conclu avec son représentant, le tuteur) et les jeunes de moins de 18 ans.

Ceux-ci ne peuvent, en effet, conclure de contrat de travail sans l'autorisation de leur représentant légal (père, mère, tuteur), sauf s'ils sont émancipés, c'est-à-dire considérés comme majeurs après décision de justice (voir précisions ci-après). En outre, selon leur âge certaines règles doivent être observées :

Employer un mineur

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 16 ans, sauf cas particuliers. Dans tous les cas, l'employeur est soumis à des contraintes spécifiques, en particulier en matière de sécurité et de durée du travail dès lors que le jeune a moins de 18 ans.

L'autorisation écrite de travail pour les mineurs de moins de 18 ans n'étant pas considérée comme un acte courant de l'exercice de l'autorité parentale, l'accord écrit des deux parents est expressément requis. Lorsque les parents ne parviennent pas à s'entendre, celui d'entre eux qui souhaite consentir au travail de son enfant mineur non émancipé doit obtenir l'autorisation préalable du juge des tutelles. Un modèle de requête est disponible accompagné de sa notice explicative.

Essentiel

Le contrat doit spécifier les informations essentielles telles que l'identité des parties (employeur et employé), la date de début du contrat, le poste et les responsabilités.

Il doit également détailler les conditions de travail, y compris les horaires, le lieu de travail et le salaire, ainsi que les modalités de paiement.

Les clauses relatives à la période d'essai, les avantages sociaux et les congés doivent être clairement définis. Il est crucial d'inclure les conditions de rupture du contrat, respectant le cadre légal.

Enfin, les mentions obligatoires spécifiques à la convention collective applicable, si nécessaire, doivent être intégrées pour assurer la conformité légale et éviter les litiges futurs.

Date de mise à jour : juin 2025

Sources :
https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/contrat-de-travail-les-principales-caracteristiques
https://code.travail.gouv.fr/contribution/quelles-informations-doivent-figurer-dans-le-contrat-de-travail-ou-la-lettre-dengagement
Article 21 de la Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux - Légifrance
Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981-Légifrance

Mots clés : #Rédaction #Contrat #Clauses #Obligatoires #Fonction #Rémunération #Durée #Précautions #Obligations #Droitdutravail