

CONTRAT SALARIE ENTRE INFIRMIERS A DUREE INDETERMINEE



Modèle de l'Ordre national des infirmiers avec commentaires

**NE PAS OUBLIER LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE AUPRES DE
L'URSAFF article L.1221-10 du code du travail**

INTRO :

Le décret n° 2016-1605 du 25 novembre 2016 portant code de déontologie des infirmiers est venu supprimer l'interdiction faite à l'infirmier libéral de salarier un autre infirmier.

Depuis, l'avenant 6 à la convention nationale des infirmiers libéraux est venu prévoir de nombreuses mesures dont la possibilité pour l'infirmier libéral de salarier un infirmier. C'est notamment à l'article 12 que les conditions particulières d'exercice des infirmiers libéraux salariés sont précisées.

L'infirmier libéral a désormais la possibilité de conclure un contrat de salariat avec un autre infirmier. Le présent contrat constitue donc un modèle de contrat de salariat à durée indéterminée proposé par le Conseil national de l'Ordre des Infirmiers.

L'infirmier souhaitant exercer comme salarié doit respecter les conditions d'expérience fixées par l'avenant 6 de la convention Nationale entre les infirmiers et l'assurance maladie :

- il doit justifier auprès de l'organisme local d'assurance maladie de rattachement d'une activité professionnelle de 18 mois, soit un totale de 2400 heures de temps de travail effectif
- dans les 6 années précédant l'exercice en tant que salarié d'un confrère libéral.
- Cette activité doit avoir été réalisée dans un établissement de soins, une structure de soins ou au sein d'un groupement de coopération sanitaire tels que définis à l'article 8 A. « Principes » de l'avenant 6.

Une fois les conditions d'expériences justifiées et dans le cadre de cet exercice, l'infirmier salarié doit transmettre à sa caisse de rattachement : la copie de son diplôme d'Etat d'infirmier, son numéro d'inscription à l'Ordre des Infirmiers, l'adresse du lieu d'exercice dans lequel il assure son activité en tant que salarié, le nom et la qualification de son employeur ainsi que l'indication de son propre numéro d'immatriculation à la sécurité sociale.

Au-delà de ces conditions nécessaires à l'exercice du salariat, un contrat de travail, conforme aux dispositions à la fois du Code de la santé publique et du Code du travail, doit être conclu pour régir les relations entre l'infirmier employeur et l'infirmier salarié. Le présent contrat constitue un modèle proposé par le Conseil national de l'Ordre des Infirmiers pour un CDI.

En effet, l'infirmier salarié est tenu de concilier les principes fondamentaux issus du droit du travail et du code de la santé publique par exemple en respectant le lien de subordination avec son autorité hiérarchique tout en veillant au respect de son indépendance professionnelle. Ainsi, l'infirmier salarié ne pourra pas prétendre à un droit sur la patientèle dès lors qu'il exerce au nom de l'infirmier employeur.

Entre **M./Mme X** (Infirmier(e) Diplômé(e) d'Etat **OU** la Société représentée par
M./Mme X (Infirmière(e) Diplômé(e) d'Etat)
n° ordinal.....,
titulaire d'un cabinet sis.....,

Ci-après dénommé l'employeur,

D'une part

Et

M./Mme Y (salarié), Infirmier(e) Diplômé(e) d'Etat,
n° ordinal.....
Demeurant à.....,

Ci-après dénommé le salarié,

D'autre part,

PREAMBULE

Vu les dispositions du Code du travail ;

Vu les dispositions du Code de la santé publique ;

Vu la Convention nationale des infirmières et infirmiers libéraux notamment son avenant n°6 en date du 29 mars 2019 ;

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUI

Article 1er - NATURE ET OBJET DU CONTRAT*

Le présent contrat constitue un contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail. Chacune des parties demeure soumise aux règles déontologiques applicables à leur profession.

Sous réserve de la visite d'information et de prévention décidant de son aptitude au poste proposé, l'employeur engage le salarié, qui accepte, en qualité d'infirmier diplômé d'Etat, pour une durée indéterminée.

Il existe entre l'employeur et le salarié un lien de subordination. Ainsi, concernant la gestion du cabinet, le salarié demeure soumis aux directives de son employeur.

La déclaration préalable à l'embauche de Mme/M. a été remise à l'URSSAF de (préciser le nom de la ville).

Commentaires : Dans le cadre du contrat de travail, l'infirmier salarié, tout comme l'infirmier employeur, sont soumis au respect du code de déontologie (exemples : continuité des soins, respect du libre choix du patient, tenue d'un dossier de soins infirmiers etc.) codifié aux articles R.4312-1 et suivants du code de la santé publique). Ils peuvent dès lors faire l'objet de sanctions disciplinaires dans le cas où un ou des manquements déontologiques seraient commis dans le cadre de leur exercice.

Tout contrat de travail se définit par l'existence d'un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Il s'agit d'un des trois critères de qualification du contrat de travail avec la fourniture d'un travail par le salarié et une rémunération par l'employeur en contrepartie. La Cour de cassation pose la définition du lien de subordination suivante : « *Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.* » (Cass. soc., 13 novembre 1996).

Pour le salarié, le lien de subordination peut notamment se caractériser par le fait d'être soumis à des horaires et un planning décidé par l'employeur, travailler dans un lieu déterminé par l'employeur, recevoir des instructions précises et des ordres de l'employeur, avoir accès aux services et commodités internes à l'entreprise ou encore travailler avec du matériel fourni par l'entreprise.

Cette autorité de l'employeur se traduit notamment par le droit qui la loi lui octroie de prononcer des sanctions disciplinaires à l'encontre du salarié, pour autant qu'elle soit motivée. La motivation pourra consister au non-respect du contrat de travail (absences injustifiées, des retards répétés du salarié, des négligences dans l'exécution du travail, etc.)

Pour autant, le devoir de bonne confraternité posé à l'article R.4312-25 du code de la santé publique à laquelle chaque infirmier est soumis est indépendant de la notion de lien de subordination et doit être respecté.

La visite d'information et de prévention peut être effectuée par le médecin du travail ou par un professionnel de santé au travail. Elle est réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de la prise effective du poste. Elle a notamment pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques liés à son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, et de l'informer de son droit de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. À la fin de chaque Vip, le médecin du travail ou le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travail au salarié et à l'employeur. La visite est renouvelée dans un délai maximum de 5 ans.

Enfin, en application de l'article L.1221-10 du Code du travail : « *L'embauche d'un salarié ne*

*peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet.
L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés. »*

Article 2 : ENGAGEMENT

Le salarié déclare formellement être libre de tout engagement envers son précédent et/ou actuel employeur. Il doit veiller à n'être actuellement soumis à aucune clause de non-concurrence quelle qu'elle soit.

L'employeur informe le salarié de ses engagements conventionnels. Si une convention est applicable, le salarié est tenu d'en respecter les dispositions.

Par ailleurs, le salarié s'engage à remettre à l'employeur les différents renseignements nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

En cas de modification intervenant postérieurement dans sa situation, le salarié doit en informer immédiatement l'employeur.

Enfin, le salarié atteste avoir pris connaissance du Code de déontologie des infirmiers et s'engage à le respecter, de même que ses obligations réglementaires relatives à l'obligation d'inscription au tableau de l'ordre des infirmiers. Le salarié devra obligatoirement lors de son embauche, transmettre son numéro d'inscription à l'Ordre à l'employeur.

Commentaires : La disposition du contrat relative à l'absence de tout engagement vis-à-vis d'anciens employeurs et de tout engagement de non-concurrence est importante.

Il ne faut pas que l'infirmier salarié soit tenu par une clause de non-concurrence prévue dans un autre contrat et qui lui interdirait d'exercer la profession d'infirmier en tant que salarié.

Cela ne remet pas en cause la question du cumul d'activité tant que ce cumul respecte l'article 10 du présent contrat.

La conclusion d'un contrat de travail en violation d'une clause de non-concurrence engage non seulement la responsabilité du salarié au comportement déloyal mais également celle du nouvel employeur si il avait connaissance de l'existence de cette clause.

De plus, toute personne souhaitant exercer la profession d'infirmier en France doit être inscrite au tableau de l'Ordre des infirmiers quel que soit son mode d'exercice. Cette obligation découle des dispositions de l'article L.4311-15 du code de la santé publique : « nul ne peut exercer la profession d'infirmier (...) s'il n'est pas inscrit au tableau de l'ordre des infirmiers ». Conformément à l'article L. 4112-5 du code de la santé publique, « L'inscription au tableau de l'ordre rend licite l'exercice de la profession sur tout le territoire national. » L'exercice de la profession d'infirmier sans être inscrit à l'ordre constitue donc un exercice illégal de la profession, prévu et sanctionné à l'article L.4314-4 du CSP.

Le décret n°2018-596 du 10 juillet 2018 impose aux employeurs publics ou privés de transmettre les listes nominatives regroupant les infirmiers titulaires d'un titre de formation ou d'une autorisation d'exercice requis pour l'exercice de la profession qu'ils emploient. Les informations sont transmises, par les structures publiques ou privées employant les infirmiers, à l'Ordre des infirmiers, au plus tard le 15 du premiers mois de chaque trimestre civil. Les infirmiers sont informés de cette transmission.

L'Ordre vérifie ceux qui sont inscrits et transmet en retour à l'employeur la liste de ceux qui ne le sont pas : ces derniers sont considérés comme « inscrits provisoirement ». L'Ordre informe chaque infirmier non inscrit pour l'informer de l'obligation d'inscription dans un délai de 4 mois. Si l'infirmier ne s'est pas inscrit dans ce délai, une mise en demeure lui est adressée de le faire sous 1 mois. A défaut d'inscription dans ce délai, l'inscription provisoire cesse et l'infirmier n'exerce pas légalement. L'employeur est informé.

Article 3 - DUREE DU CONTRAT - PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Il débute le.....

Il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai fixée à mois.

Dans la mesure où cette période d'essai constitue une période de travail effectif, toute absence du salarié, quel qu'en soit le motif, aura pour conséquence de prolonger la période d'essai d'une durée équivalente à l'absence.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat à condition de respecter le délai de prévenance prévu aux articles L.1221-25 et L.1221-26 du Code du travail.

Cette période d'essai pourra faire l'objet d'un renouvellement dans les conditions prévues à l'article L.1221-21 du Code du travail.

Commentaire :

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

Le contrat de travail ne deviendra définitif qu'à l'expiration de l'éventuelle période d'essai que peut fixer les clauses contractuelles. Si l'insertion d'une période d'essai n'est pas obligatoire, elle est vivement conseillée dès lors qu'elle permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté et également au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. En revanche dès lors que le contrat prévoit une période d'essai, elle s'imposera à chacune des parties. Dès lors que cette période s'entend comme du temps de travail effectif, elle sera suspendue en cas d'absence du salarié pour quelque motif que ce soit.

Concernant la période d'essai, il faut se référer aux articles L1221-19 du Code du travail et suivants. Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

« 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

3° Pour les cadres, de quatre mois ».

Lorsqu'elle est prévue dans le contrat, la durée ainsi que les délais de prévenance en cas de rupture de celle-ci relèvent des dispositions légales.

Le délai de prévenance (qui ne trouve à s'appliquer que si le contrat de travail comporte une période d'essai d'au moins une semaine) varie selon que la rupture soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur :

- rupture à l'initiative de l'employeur (cf article L1221-25 du Code du travail) => Le délai varie **en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise** :

Attention : Si le délai de prévenance n'a pas été respecté par l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

- rupture à l'initiative du salarié (cf article L1221-26 du Code du travail) Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de *prévenance*. Ce délai varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise.

À la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement.

La durée maximale légale de la période d'essai initiale d'un CDI est fixée à 2 mois.

Elle est renouvelable une fois si les 3 conditions sont réunies :

- Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu
- Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail
- Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel

La période d'essai débute le 1er jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Article 4 : REMUNERATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Le salarié agit en toute circonstance dans l'intérêt des patients qu'il prend en charge dans le cadre de son contrat de travail

Il devra consacrer à cette activité tout le temps nécessaire selon les modalités habituelles de fonctionnement du cabinet.

Le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de ... euros correspondant aux horaires du cabinet, soit ... heures hebdomadaires. Elle inclut les majorations pour heures supplémentaires.

Les horaires de travail du salarié et leur aménagement peuvent être modifiés en fonction des impératifs du cabinet. Toute modification des horaires est notifiée au salarié par son employeur sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit prendre effet.

Commentaires : en application de l'article R.4312-10 du code de la santé publique, l'infirmier doit toujours agir dans l'intérêt du patient et qu'il doit y consacrer le temps nécessaire. Cette

obligation doit être articulée avec les modalités de fonctionnement habituelles du cabinet et le planning établi par l'employeur conformément à la réglementation applicable en droit du travail.

La rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature. La définition vaut pour le salaire de base et pour les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salariés permanents, au titre de la convention collective ou des usages en vigueur. Le montant de la rémunération ainsi que les primes et accessoires du salaire doivent être précisés dans le contrat de travail.

La rémunération du salarié peut être fixée par forfait mensuel en fonction des heures de travail effectif qu'il effectuera. Le contrat doit donc mentionner d'une part la rémunération mensuelle brute (avant déduction des charges) et d'autre part le nombre d'heures hebdomadaires correspondant à cette rémunération.

Aux termes de l'article L.3121-10 du code du travail, la durée légale du travail effectif des salariés (y compris des cadres) est fixée à 35 heures par semaine civile (du lundi 0h00 au dimanche 24h00). Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail doivent donner lieu à une majoration pour heures supplémentaires et peuvent donner droit à repos compensateur (D.3131-2 du code du travail).

L'employeur dispose d'une autorité hiérarchique et lui permet de définir les horaires de travail dans le cadre légal ainsi que le planning applicable au salarié. Ce planning pourra être modifié unilatéralement par l'employeur à condition que cette modification puisse être justifiée par les impératifs du cabinet et que le salarié soit informé au moins sept jours à l'avance.

Enfin, le lien de subordination auquel est soumis le salarié ne doit en aucun cas entraver son indépendance professionnelle. L'article R.4312-64 du code de la santé publique dispose à ce titre : « L'infirmier salarié ne peut, en aucun cas, accepter que sa rémunération ou la durée de son engagement dépendent, pour tout ou partie, de normes de productivité, de rendement horaire ou de toute autre disposition qui auraient pour conséquence une limitation ou un abandon de son indépendance ou une atteinte à la qualité ou à la sécurité des soins.

Article 5 : HONORAIRES

Conformément à l'article 17.3 de l'avenant 6 à la Convention nationale des infirmières et infirmiers libéraux, les feuilles de soins, sur lesquels sont portés les actes, doivent comprendre l'identification nominale et codée de l'employeur, suivie de l'identification du salarié.

Les honoraires encaissés par le salarié seront déposés sur le compte de l'employeur. Les chèques devront être adressés à son ordre et un bordereau de remise de chèques devra lui être transmis. En cas de remise d'espèce, un bordereau devra également être remis à l'employeur.

Commentaires :

La facturation des actes s'effectue selon les modalités définies à l'article 17.3 de l'avenant 6 à la convention nationale des infirmiers libéraux.

Il appartient à l'Assurance maladie de mettre à la disposition de l'infirmier salarié des feuilles de soins portant l'identification à la fois de l'employeur et du salarié. L'objectif étant que le salarié atteste la prestation de l'acte et l'employeur le paiement des honoraires.

Ils apposent respectivement leur signature dans les colonnes dédiées à l'exécution de l'acte et à l'attestation du paiement des honoraires.

En signant la feuille de soins ou tout autre support, l'infirmier employeur engage sa responsabilité sur l'application, par l'infirmier salarié, des cotations de la NGAP et des tarifs en vigueur.

Article 6 - MISSIONS- ATTRIBUTIONS :

Par le présent contrat, le salarié est recruté en qualité d'infirmier. Il doit exercer sa profession dans le respect de son décret de compétences, et dans le cadre des missions que lui attribue son contrat de travail.

Commentaires :

La qualité de salarié ne doit pas permettre à l'infirmier de s'affranchir du respect des règles du code de la santé publique et notamment de son décret de compétences (articles R4311-1 et suivants du code de la santé publique). Dans le cadre de son exercice salarié, l'infirmier ne pourra donc réaliser que des actes relevant de ce décret. Le contrat ne devra pas prévoir la réalisation d'actes qui n'entreraient pas dans ce cadre.

Par ailleurs, comme tout salarié et conformément à l'article 1103 du code civil, l'infirmier devra limiter son exercice à ce qui est prévu par le contrat de travail. La réalisation d'un acte ne rentrant pas dans le cadre de ce contrat pourrait engager la responsabilité de l'infirmier.

Article 7 - LIEU D'EXERCICE PROFESSIONNEL *

Dans le cadre du présent contrat, le salarié exercera ses fonctions sur le ou les lieux suivants
.....

Pour le cas où l'employeur exerce sur plusieurs sites distincts, ce dernier s'engage à respecter les dispositions de l'article R4312-72 du Code de la santé publique.

Le salarié effectue en outre les visites à domicile qui seront rendues nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Commentaires :

En principe, selon l'article R.4312-72 du code de la santé publique, l'infirmier ne peut être titulaire que d'un seul lieu d'exercice libéral. Le Conseil départemental compétent est celui dans le ressort géographique duquel se situe le lieu d'exercice principal de l'infirmier. Toutefois, par dérogation, un même infirmier peut exercer en plusieurs sites distincts.

C'est en ce sens que l'article R.4312-72 du Code de la santé publique permet à l'infirmier de demander au CDOI/CIDOI l'autorisation d'exercer sur un ou plusieurs sites distincts.

L'infirmier qui souhaite exercer sur un site distinct de celui de sa résidence professionnelle doit adresser sa demande par écrit au CDOI/CIDOI dans le ressort duquel se situe l'activité envisagée.

Dans le cadre d'un exercice salarié, l'infirmier salarié exercé sur le lieu ou les lieux de l'employeur.

Si l'employeur exerce sur plusieurs sites distincts, il appartient à ce dernier de faire une demande d'autorisation d'exercice en site distinct. Le salarié n'aura pas à faire une telle demande pour exercer sur les différents sites de l'employeur.

Article 8 : EXERCICE ET MOYENS DE TRAVAIL

Conformément à l'article R.4312-67 du Code de la santé publique, l'employeur met à la disposition du salarié une installation adaptée et les moyens techniques pertinents pour assurer l'accueil, la bonne exécution des soins, la sécurité des patients ainsi que le respect du secret professionnel.

Les patients devront être informés de l'intégration du salarié au sein du cabinet.

CLAUSE (Facultative)

L'employeur prend en charge les frais de transport du salarié dans les conditions prévues aux articles L3261-1 et suivants le code du travail. L'employeur doit prendre en charge 50% des frais de transport dès lors que le salarié prend les transports publics (article R3261-1 du code du travail). Il peut également prendre en charge les frais de transport du salarié qui utilise un moyen de transport personnel.

OU

L'employeur met à disposition du salarié le véhicule suivant :

Ce véhicule pourra être utilisé : (barrer la mention inutile).

uniquement à des fins professionnelles.

OU

également en dehors des horaires de travail.

Il met à disposition du salarié les papiers du véhicule.

Conformément à l'article L211-1 du code des assurances, l'employeur, en tant que propriétaire du véhicule, affirme avoir souscrit une assurance pour le véhicule concerné.

Commentaires :

L'employeur se doit de mettre à disposition de l'infirmier salarié le matériel nécessaire et l'installation adaptée pour exercer la profession d'infirmier dans des conditions qui permettent d'assurer la qualité et la sécurité des soins (dossiers de soins infirmiers, petit matériel, moyens de communication...).

Afin d'apprécier le caractère adapté de l'installation, il faut prendre en compte l'activité professionnelle dans son ensemble à savoir les soins, la sécurité des patients, le respect du secret professionnel...

Les dispositions du code de la santé publique doivent être articulées avec les dispositions du code du travail.

En effet, ce principe tend à s'appliquer également en de droit du travail notamment à l'article R.4321-1 du Code du travail qui dispose : « L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité ».

L'employeur est responsable de la santé et la sécurité de ses salariés conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Si au départ, l'obligation de l'employeur découlant de l'article L4121-1 du code du travail était une obligation de résultat, par un arrêt de principe en date du 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation vient assouplir l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, qui n'est plus une obligation de résultat mais une obligation de moyens renforcée.

- Si l'employeur a mis en œuvre les mesures nécessaires, il ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre toutes ces mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Cass Soc, 25 nov 2015 Air France).
- De même, l'employeur ne peut prendre, dans l'exercice de son pouvoir de direction, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité de ses salariés (Cass. soc., 5 mars 2008, « SNECMA », n°06-45888)

Enfin, les patients doivent être informés de l'intégration d'un nouvel infirmier salarié. Cette information peut se faire à l'occasion de la prise de rendez-vous par exemple.

Le code du travail n'impose pas une mise à disposition d'un véhicule par l'employeur.

Cependant, le véhicule mis à disposition peut être :

- Un véhicule de fonction : le salarié pourra l'utiliser à titre personnel en dehors de ses heures de travail. Cela devra donc être précisé dans le contrat
- Un véhicule de service utilisé uniquement dans le cadre professionnel. Dans ce cas, le contrat de travail pourra renvoyer à un éventuel règlement intérieur qui prévoit les conditions d'utilisation.

Il sera nécessaire de préciser dans le contrat si son utilisation sera réservée aux seuls besoins professionnels ou si la possibilité est laissée au salarié d'utiliser ce véhicule à des fins personnelles. Il faudra donc veiller à indiquer le plus précisément possible les modalités de la

mise à disposition (véhicule concerné, lieu de stationnement du véhicule en dehors des horaires de travail, possibilité pour la famille de conduire le véhicule, assurance etc).

En cas d'accident, c'est à l'assuré (c'est-à-dire l'employeur) de régler les franchises. Le salarié ne sera tenu au paiement de ces franchises qu'en cas de faute lourde de sa part.

Toutefois, conformément à l'article 121-1 du code de la route : « *Le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule.*

Toutefois, lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé, le tribunal pourra, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes de police prononcées en vertu du présent code sera, en totalité ou en partie, à la charge du commettant si celui-ci a été cité à l'audience ».

La responsabilité pénale est personnelle, c'est donc en principe le salarié qui sera pénalement responsable de l'infraction au Code de la route commise pendant ses déplacements professionnels. Il devra donc payer l'amende.

Article 9 - OBLIGATION DE LOYAUTE ET CUMUL D'ACTIVITE

Dans le cadre de son obligation de loyauté et dans le cas où le salarié serait amené à exercer une autre activité, ce dernier s'engage à respecter les dispositions légales relatives au cumul d'emploi, notamment les durées de travail maximales quotidiennes et hebdomadaires et veiller à ce que celle-ci soit compatible avec l'exercice de ses fonctions au sein du cabinet.

Il devra en informer son employeur.

Il devra également s'abstenir de tout acte de concurrence direct ou indirect au détriment de son employeur.

Commentaires : Lorsque l'infirmier salarié souhaite cumuler son activité avec une autre activité il doit s'assurer de plusieurs choses :

- Avoir informé son employeur de sa volonté de cumul en application de son devoir de loyauté résultant de l'article L.1222-1 du code du travail qui dispose : « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. ».
- Ne pas être soumis à une clause d'exclusivité dans son contrat.
- Ne pas compromettre la continuité et la qualité des soins qu'il a accepté d'effectuer du fait de ce cumul. L'article R.4312-12 du code de la santé publique pose l'obligation de continuité des soins : « Dès lors qu'il a accepté d'effectuer des soins, l'infirmier est tenu d'en assurer la continuité. » De même, l'infirmier se doit d'agir dans l'intérêt du patient (R.4312-10 du code de la santé publique).
- Ne pas cumuler son emploi avec activité qui ne serait pas compatible avec la dignité et la qualité qu'exige son exercice professionnel, qui soit exclu par la réglementation en vigueur, ou qui lui permettrait en dehors des activités de soins, de tirer profit ou avantage injustifié des compétences qui lui sont reconnues (R.4312-54 et suivant du code de la santé publique).
- En cas de cumul avec un autre exercice salarié, ne pas dépasser le plafond horaire prévu par le code du travail.

La durée légale de travail : La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à :

- **35 heures** par semaine
- **151,67 heures** par mois
- **1 607 heures** par an

La durée maximale de travail effectif :

- 10 heures par jour,
- 48 heures sur une même semaine
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Le temps de repos entre deux journées de travail consécutives

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret. » (Article L3131-1 du code du travail)

Il est toutefois possible de déroger à ce temps légal de repos pour les activités spécifiques, notamment les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes (article D.3131-4 du code du travail), ou pour un surcroît de la charge de travail dès lors que la durée minimale de repos est fixée par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Toutefois, la durée fixée ne doit pas être inférieure à 9 heures consécutives (article D.3131-6 du code du travail)

La dérogation à la durée légale est possible à condition d'accorder au salarié une période de repos au moins équivalente ou, à défaut, une contrepartie équivalente (article D.3131-2 du code du travail).

Des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures. Au-delà, les heures sont considérées comme supplémentaires et donnent lieu à une majoration salariale ou à des repos compensateurs équivalents. Au-deçà, le salarié est à temps partiel.

Le temps de pause doit être de 20 minutes pour 6 heures.

Articles de référence : L.3121-18 et suivants et R.3121-8 et suivants du code du travail.

Article 10 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE (facultative)

Il est convenu, en raison des fonctions du salarié, qu'il ne pourra, sauf accord écrit de l'employeur, s'installer pendant une durée de et dans un rayon de kilomètres OU dans les communes suivantes

La clause de non concurrence trouvera à s'appliquer à compter de la rupture du contrat et non en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai.

Durant l'interdiction, le salarié percevra une contrepartie financière correspondant à % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par le salarié au cours des derniers mois de présence dans l'entreprise.

En cas de non-respect de la présente clause par le salarié, l'employeur se réserve le droit de demander le versement de dommages-intérêts le montant est fixé forfaitairement à.....€ (indiquer la valeur en lettre et en chiffres).

Lors de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, l'employeur se réserve le droit de libérer le salarié de l'interdiction de concurrence, sans que ce dernier puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. La décision de renonciation à l'application de la présente clause devra toutefois intervenir dans un délai de..... Jours suivant la notification de la rupture par l'une des deux parties, par lettre avec accusé de réception.

Commentaires : Les clauses de non-concurrence qui sont insérées dans un contrat de travail prennent effet à la fin du contrat. Il s'agit d'une limitation à la liberté du travail du salarié puisqu'elles ont pour objectif d'interdire au salarié d'exercer une autre activité qui pourrait porter préjudice à l'ancien employeur.

Un arrêt de la cour de cassation vient exposer les conditions de validité d'une clause de non-concurrence dans un contrat de travail : « Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives » (chambre sociale, 29 janvier 2003, n°00-44.882).

Pour être licite, la clause de non-concurrence dans un contrat de travail doit remplir les conditions suivantes :

- Être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise ;
- Être limitée dans le temps ;
- Être limitée dans l'espace ;
- Être délimitée en tenant compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- Prévoir le versement d'une contrepartie financière.

L'indemnité versée correspond à la contrepartie de l'obligation imposée au salarié et que celui-ci a respectée. Elle a un caractère forfaitaire : elle est due quel que soit le motif de la rupture sans que l'ancien salarié ait à justifier de l'existence d'un préjudice. De plus, cette indemnité doit être versée après la rupture : il n'est donc pas possible de stipuler dans un contrat de travail qu'une certaine partie du salaire correspond à l'indemnité de non-concurrence (Cour de cassation, chambre sociale, 7 mars 2007, n°05-45.511). Il est important de savoir que le salarié qui violerait son engagement de non-concurrence perdrait tout droit à compensation financière (Cour de cassation, chambre sociale, 5 mai 2004, n°01-46.261). Si l'employeur ne verse pas une indemnité financière au salarié après la rupture de son contrat de travail, le salarié sera en principe libéré de son obligation de non-concurrence. Cependant, ce principe est à nuancer puisque la Cour de cassation a jugé que le salarié n'est pas forcément libéré de son obligation de non-concurrence malgré le non-paiement d'une contrepartie financière par son ancien employeur après son départ effectif de l'entreprise. (Cass. Soc., 20 novembre 2013, n° 12-20074).

Pour avoir un éclairage en ce qui concerne le montant de l'indemnité, il faut se référer aux décisions des juges du fond qui apprécient souverainement ce qu'il convient de qualifier de contrepartie « dérisoire ». Le montant de l'indemnité de non-concurrence dépend généralement de la contrainte que fait peser la clause sur le salarié (par rapport au secteur géographique, à la durée de la clause, aux activités interdites,...).

Il a ainsi été jugé qu'une indemnité égale à **1/10ème de salaire brut mensuel** de l'intéressé constituait une **contrepartie dérisoire** (Cass. soc 3 fév. 2010 n° 07-44491, Cass. soc 15 nov. 2006 n° 04-46721).

En l'espèce la clause, interdisait au salarié d'exercer directement ou indirectement une activité susceptible de concurrencer la société, pendant deux ans, et dans le département ainsi que dans trois départements limitrophes. La contrepartie à cette clause était égale à un dixième du salaire brut perçu au mois de janvier de la dernière année d'activité au sein de la société, durant le nombre de mois composant la période de non-concurrence". La Cour de cassation a considéré que compte tenu du caractère dérisoire de l'indemnité cela équivalait à une absence de contrepartie.

A contrario, une décision plus récente a considéré qu'une indemnité égale à **12,88 %** des salaires de la dernière année complète d'activité **n'était pas dérisoire** (Cass. soc 3 déc. 2014 n° 13-10795).

En l'espèce, le contrat de travail comportait une clause de non-concurrence interdisant au salarié travailler pour une entreprise concurrente, ou de s'intéresser, directement ou indirectement, à tout procédé ou fabrication ou vente susceptible de concurrencer l'activité de l'employeur, pendant 2 ans, sur 30 départements, au nombre desquels les 10 de son secteur, moyennant une indemnité de 300 euros par mois ;

La Cour de Cassation avait considéré que le caractère dérisoire ne pouvait être retenu dans ce cas.

Article 11 – SECRET PROFESSIONNEL

Le salarié sera tenu à une obligation de discrétion absolue en ce qui concerne les informations et renseignements dont il pourra avoir connaissance de par l'exercice de ses fonctions. Il s'interdit donc de divulguer à qui que ce soit des renseignements ou informations.

Tout manquement par le salarié à l'obligation de discrétion prévue ci-dessus conduirait l'employeur à envisager la rupture du présent contrat et ceci indépendamment de la réparation éventuelle du préjudice subi par le cabinet. Le salarié est, en outre, tenu au secret professionnel.

Durant l'exécution du contrat et après sa rupture, le salarié veille à respecter les dispositions applicables en matière de confidentialité des informations de santé reçues dans le cadre de son exercice.

L'employeur s'engage à prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié puisse exercer sa profession dans des conditions lui permettant d'assurer le respect du secret professionnel.

Commentaires :

Cet article renvoie à l'obligation de secret professionnel qui pèse sur chaque professionnel de santé (article L1110-4 du code de la santé publique et article R4312-5 du Code de la santé publique). Cette obligation s'impose aux infirmiers quel que soit leur mode d'exercice, y compris salarié, sous réserve des dispositions relatives au secret partagé ainsi que de l'article 226-14 du code pénal : « L'article 226-13 n'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret. En outre, il n'est pas applicable :

1° A celui qui informe les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes ou mutilations sexuelles, dont il a eu connaissance et qui ont été infligées à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique ;

2° Au médecin ou à tout autre professionnel de santé qui, avec l'accord de la victime, porte à la connaissance du procureur de la République ou de la cellule de recueil, de traitement et d'évaluation des informations préoccupantes relatives aux mineurs en danger ou qui risquent de l'être, mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 226-3 du code de l'action sociale et des familles, les sévices ou privations qu'il a constatés, sur le plan physique ou psychique, dans l'exercice de sa profession et qui lui permettent de présumer que des violences physiques, sexuelles ou psychiques de toute nature ont été commises. Lorsque la victime est un mineur ou une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique, son accord n'est pas nécessaire ;

3° Au médecin ou à tout autre professionnel de santé qui porte à la connaissance du procureur de la République une information relative à des violences exercées au sein du couple relevant de l'article 132-80 du présent code, lorsqu'il estime en conscience que ces violences mettent la vie de la victime majeure en danger immédiat et que celle-ci n'est pas en mesure de se protéger en raison de la contrainte morale résultant de l'emprise exercée par l'auteur des violences. Le médecin ou le professionnel de santé doit s'efforcer d'obtenir l'accord de la victime majeure ; en cas d'impossibilité d'obtenir cet accord, il doit l'informer du signalement fait au procureur de la République ;

4° Aux professionnels de la santé ou de l'action sociale qui informent le préfet et, à Paris, le préfet de police du caractère dangereux pour elles-mêmes ou pour autrui des personnes qui les consultent et dont ils savent qu'elles détiennent une arme ou qu'elles ont manifesté leur intention d'en acquérir une.

Le signalement aux autorités compétentes effectué dans les conditions prévues au présent article ne peut engager la responsabilité civile, pénale ou disciplinaire de son auteur, sauf s'il est établi qu'il n'a pas agi de bonne foi ».

L'obligation pèse par ailleurs, sur l'infirmier employeur. Il devra veiller à prendre les mesures nécessaires afin que le secret soit préservé (matériel informatique, isolation de la salle de soins etc). Afin que le salarié respecte le secret, l'employeur Il s'assure également qu'il maîtrise cette notion.

Article 12 : ABSENCES ET ARRETS DE TRAVAIL

➤ 12.1 ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT

En cas d'absence prévisible, le salarié devra solliciter une autorisation préalable de son employeur.

Si l'absence est imprévisible, et notamment si elle résulte de la maladie ou d'un accident, le salarié est tenu de prévenir immédiatement l'employeur et de fournir, sauf en cas de force majeure, dans les 48 heures, une justification de l'absence, notamment par l'envoi d'un avis d'arrêt de travail et des avis de prolongation éventuelle.

A défaut d'information ou de justification dans les conditions prévues ci-dessus, l'employeur pourra être amené à prendre toutes mesures, notamment disciplinaires, qu'elle estimerait nécessaires.

Commentaires :

1. Indemnités journalières consécutives à un arrêt maladie

Sous peine d'être sanctionné, le salarié est tenu de prévenir son employeur de toute absence pour maladie et de fournir un certificat médical dans un délai de 48H.

Pour compenser toute perte de salaire consécutive à un arrêt maladie, le salarié peut percevoir des indemnités journalières de la part de la caisse primaire d'assurance maladie (R.313-3 et suivant du code de la sécurité sociale). Les indemnités journalières ne sont versées au salarié qu'à l'issue d'un délai de carence de 3 jours à compter du premier jour non travaillé (R.323-1 du code du travail). Les indemnités journalières seront donc versées au salarié le quatrième jour de l'incapacité de travail.

Le salarié qui bénéficie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière s'il a justifié son incapacité dans les 48h (exception faite des personnes victimes d'un acte de terrorisme, blessées ou impliquées lors de cet acte).

L'infirmier salarié devra être déclaré au régime de prévoyance complémentaire.

2. Un salarié peut-il être licencié pendant son congé de maladie ?

Le salarié en congé maladie ne peut pas être licencié pour un motif lié à son état de santé (article L.1132-1 du code du travail).

Le licenciement de ce dernier peut en revanche intervenir en cas d'absence prolongée (ou répétée) du salarié entraînant la désorganisation du bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant son remplacement ou si l'employeur se trouve dans l'obligation de remplacer le salarié (voir en ce sens Cass. soc., 27 janv. 2016, n° 14-10.084, F-P+B).

3. Prise en charge et indemnités consécutives à un accident du travail ou de trajet

En cas d'accident du travail, le salarié peut bénéficier d'une prise en charge à 100 % des soins dans la limite des tarifs de la sécurité sociale.

La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit, quel que soit le mode de paiement du salaire, est intégralement à la charge de l'employeur.

Le salarié peut également percevoir des indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance maladie pour compenser une perte de salaire. Cette indemnité est versée sans délai de carence au salarié dès le premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident et pendant toute la période de l'incapacité de travail (article L.433-1 du code de la sécurité sociale).

Une indemnité complémentaire peut également être versée par l'employeur au salarié justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur devra déclarer l'accident sous 48h à l'assurance maladie après en avoir été informé par son salarié dans les 24h. A noter que l'employeur peut émettre des réserves sur l'origine professionnelle de l'accident lorsqu'il fait la déclaration d'accident du travail. De même, l'assurance maladie peut décider de lancer des investigations en cas de réserve de l'employeur ou si elle l'estime nécessaire.

L'employeur devra transmettre une attestation de salaire à la CPAM qui permettra à celle-ci de calculer les indemnités journalières à verser au salarié.

Un certificat médical devra être établi par un médecin.

Pour plus de détails, notamment s'agissant du montant des indemnités journalières, contactez votre caisse d'assurance maladie.

Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

Selon l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale est considérée pour tout salarié comme un accident du travail et quelque soit la cause l'accident survenu par le fait du travail ou à l'occasion du travail pour un ou plusieurs employeurs. L'appréciation d'un accident du travail relève de la souveraineté du juge.

Qu'est-ce qu'un accident de trajet ?

L'article L411-2 du code de la sécurité sociale considère comme accident du travail l'accident de trajet. L'accident de trajet est l'accident survenu à un salarié (quel que soit le mode de transport utilisé : bus, voiture, etc.) pendant le trajet **aller-retour** entre son lieu de travail et :

- La résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familiale. Le code du travail précise que le trajet parcouru par le salarié peut ne pas être le plus direct possible si le détour est effectué dans le cadre d'un covoiturage régulier sur le trajet habituel le conduisant à son domicile.
- Le restaurant, la cantine ou le lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

L'itinéraire depuis ou vers le lieu de travail effectué par le salarié ne doit pas avoir été interrompu pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi (a pu être considéré comme une nécessité essentielle de la vie courante le fait pour un salarié d'effectuer des achats de denrées alimentaires par exemple). Un lien doit exister entre l'itinéraire emprunté et l'emploi du salarié. L'accident doit se produire aux horaires normaux permettant au salarié de se rendre à son travail ou d'en revenir.

En cas de litige et en l'absence de liste exhaustive de la part textes, l'appréciation de l'accident de trajet relève de l'appréciation du juge. Il appartient au salarié de prouver que l'accident qui l'a affecté est un accident de trajet.

4.Cas de la maladie professionnelle

Le salarié peut se voir pris en charge sa maladie professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie. Pour se voir reconnaître la maladie professionnelle, le salarié doit adresser à la caisse primaire d'assurance maladie le formulaire S6100b, disponible sur le site internet de la caisse primaire d'assurance maladie

Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?

Est présumée d'origine professionnelle, selon l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale (CSS), toute maladie contractée dans les conditions qui sont mentionnées au tableau des maladies professionnelles.

L'article L.461-1 du CSS indique la maladie telle que désignée dans le tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste des travaux ne sont pas remplies, lorsqu'il est établi que la maladie est directement causée par le travail habituel de la victime.

Ce même article précise également qu'une maladie qui ne figure pas dans le tableau des maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué à 25%.

➤ **Article 12.2 : MATERNITE**

La salariée en état de grossesse médicalement constaté a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une durée qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement, et se termine dix semaines après la date de celui-ci, ou en cas de naissances multiples ou à partir du troisième enfant conformément aux durées prévues aux articles L.1225-18 et L.1225-19 du code du travail.

A l'expiration du congé maternité, toute mère comptant au moins un an de présence au jour de la naissance et désirant se consacrer à son enfant a droit, sur sa demande écrite, à un congé non rémunéré de six mois maximum pendant lequel elle conserve son poste de plein droit. Passé ce délai de six mois, elle bénéficie d'une priorité de réembauche.

Commentaires :

Le congé maternité est obligatoire il ne peut y être dérogé, et il est interdit d'y renoncer totalement. La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant.

Le salarié doit prévenir l'employeur par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre récépissé. La lettre recommandée doit préciser le motif de son absence et la date de fin de son congé maternité.

Le congé maternité est indemnisé sous forme d'un versement d'indemnités journalières si l'une de ces conditions sont remplies dont :

- une affiliation à la sécurité sociale depuis au moins 10 ans en tant que salariée ;

- avoir travaillé au moins **150 heures** au cours des 3 mois civils (ou des 90 jours) précédant votre arrêt de travail ;

- avoir travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail ;

- avoir cotisé au cours des **6 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 10 302,25 € ;

- avoir cotisé au cours des 12 mois civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 20 604,50 € ;

- cesser l'activité professionnelle pendant au moins 8 semaines.

À l'issue du congé de maternité, le salarié reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il doit se soumettre à une visite de reprise du travail. Elle doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.

L'employeur ne peut pas rompre un contrat de travail durant le congé de maternité d'une salariée (L.1225-4 du code du travail).

En revanche, et sous certaines conditions non liées à la grossesse ou à la naissance, un licenciement peut intervenir avant le congé maternité ou après celui-ci dans les 10 semaines suivants l'accouchement :

- Avant le congé de maternité, l'employeur ne peut rompre le contrat sur un motif lié à l'état de grossesse. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.
- A l'issue du congé de maternité, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée dans les dix semaines suivant la naissance. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

➤ **Article 12.3 : CONGE PATERNITE**

Après la naissance de son enfant et dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le bénéfice de cet article nécessite que l'intéressé en fasse la demande au minimum un mois avant la date prévue de sa reprise.

Commentaires :

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un père placé en congé parental salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (L.1225-4-1 du code du travail).

Un projet de réforme prévoit l'allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans le courant de l'année 2021. Le Sénat vient de voter, dans les mêmes termes que l'Assemblée nationale, l'allongement du congé paternité en passant de 14 à 28 jours, dont sept jours obligatoires.

Article 13 – CONGES PAYES

Le salarié bénéficie d'un droit à congés payés tel que prévu par la législation en vigueur

La date de ses congés est déterminée par accord entre l'employeur et lui-même au moins deux mois à l'avance de telle façon que la continuité des soins soit assurée.

Si le salarié n'a pas soldé ses congés au terme du contrat, une indemnité compensatrice de congés payés lui sera versée dans les conditions de l'article L.3141-28 du Code du travail.

Commentaires :

L'infirmier salarié est soumis aux dispositions du Code du travail. Il en découle que ce dernier a droit à des jours de congés payés par son employeur en application de l'article L.3141-1 du Code du travail qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI.

Le nombre de jours de congés payés acquis par l'infirmier salarié dépend du nombre de jours de travail effectués par ce dernier dans le cabinet infirmier. Tout départ en congés est soumis à l'accord de son employeur.

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Si l'infirmier salarié n'a pas effectué un mois de travail complet, le calcul des congés se fera en proportion du nombre de jours travaillés dans le mois.

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par une convention collective, un accord d'entreprise, le contrat de travail ou un usage pour le calcul des jours de congés.

La période de référence pour l'acquisition des congés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend obligatoirement la période légale du 1er mai au 31 octobre.

Il relève de la liberté contractuelle de fixer le délai dans lequel l'infirmier salarié doit informer l'employeur de la date de prise des congés. En principe, il est d'usage de fixer un délai de 2 mois.

Au moment de la rupture du contrat de salariat, il se peut que l'infirmier salarié n'ait pas pris le temps de solder l'ensemble de ses congés payés. Il bénéficiera alors d'une indemnité compensatrice de congés payés. Le montant de l'indemnité est égal au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence conformément à l'article L.3141-24 du Code de la santé publique.

Cette indemnité est due en cas de démission, de départ en retraite, de licenciement y compris en cas de faute simple ou grave.

Article 14 - INDEPENDANCE PROFESSIONNELLE ET RESPECT DES REGLES PROFESSIONNELLES *

Les parties co-contractantes demeurent chacune entièrement soumises à l'ensemble des règles professionnelles applicables à la profession d'infirmier.

Elles exercent chacune leur profession en pleine indépendance et veillent à ce que ce principe ne soit pas entravé conformément à l'article R4312-6 du Code de la santé publique.

Hors cas d'urgence et celui où il manquerait à ses devoirs d'humanité, si le salarié décide de ne pas effectuer des soins ou se trouve dans l'obligation de les interrompre, pour des raisons professionnelles ou personnelles, il doit se conformer aux règles prévues à l'article R.4312-12 du Code de la santé publique et informer son employeur.

Commentaires : Sa compétence confère à l'infirmier une autonomie professionnelle, que même le fait d'être salarié ou d'agir sur prescription médicale ne saurait altérer.

L'indépendance peut être définie comme la capacité de l'infirmière à exercer librement son art c'est-à-dire de prendre des décisions et/ou d'accomplir des actes et des soins qui relèvent de sa compétence sans qu'une tierce personne ne puisse lui donner des instructions sur la façon d'accomplir son art.

Il est libre dans le choix des actes et soins ainsi que pour les prescriptions qu'il est habilité à établir.

L'indépendance professionnelle n'est pas à confondre avec le lien de subordination.

La Cour de cassation estime, d'une manière générale, que : « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements » (CC, Soc. 13 nov. 1996, no 94-13.187, Bull. civ. V, no 386) .

Ainsi, l'infirmier a une indépendance professionnelle intangible (CC, 1er civ., 13 nov. 2002, n°00-22.432 : « l'indépendance professionnelle intangible dont bénéficie le médecin, même salarié, dans l'exercice de son art. »), y compris lorsqu'il est salarié, dans l'exercice de son art.

Dans ces conditions, toute notion de productivité, de rendement contraire à la qualité des soins et à la sécurité des patients est à proscrire (article R.4312-64 du code de la santé publique).

Article 15 - PROTECTION SOCIALE

Le salarié bénéficiera de tous les avantages de retraite, mutuelle et prévoyance accordés par son employeur.

Le salarié ne saurait donc se soustraire au bénéfice de ces prestations, ni refuser d'acquitter la quote-part mise à sa charge, telles que ces prestations et cotisations sont actuellement prévues, ou telles qu'elles sont susceptibles pour le futur de résulter des modifications du régime en cours.

Commentaires : Afin de faire face aux aléas de la vie, le salarié a droit de bénéficier de plusieurs avantages.

Les régimes de sécurité sociale garantissent un revenu de remplacement en période de retraite ainsi que le traitement des incidences pécuniaires liées à une maladie ou un accident.

Deux conditions doivent être remplies pour relever obligatoirement du régime des travailleurs salariés :

- le versement d'une rémunération quelle qu'en soit la forme qui donne lieu au paiement de cotisations et de contributions,
- l'existence d'un lien de dépendance entre le travailleur et un ou plusieurs employeurs.

Dès qu'un employeur embauche un salarié en France, il est tenu d'effectuer une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) dont il relève. Cette déclaration permet notamment de demander l'immatriculation à la sécurité sociale si l'intéressé ne possède pas de numéro de sécurité sociale, et l'affiliation à l'assurance chômage.

Enfin, le salarié de la possibilité de prendre l'initiative de souscrire, à titre individuel, des contrats leur assurant une protection sociale complémentaire.

Article 16 - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

L'employeur s'engage à donner au salarié toutes facilités pour participer à des activités destinées à lui permettre de tenir à jour, d'étendre et de communiquer ses connaissances.

Aux termes de l'article R4312-46, le salarié est tenu à une obligation de développement personnel continu (DPC). Cette obligation triennale est posée par l'article L4021-1 du Code de la santé publique.

L'évaluation des pratiques professionnelles, qui est obligatoire pour tout infirmier, fait partie intégrante, avec le perfectionnement des connaissances, du développement professionnel continu.

Les parties conviennent dès lors :

- que le salarié précise l'organisme de formation, nécessairement enregistré, qui dispense l'action de formation visée,
- que l'action de formation visée conforme à l'orientation nationale ou régionale du DPC est enregistrée et évaluée favorablement par l'ANDPC

Les actions de formation professionnelle sont prises en charge par l'employeur.

Les parties au présent contrat s'entendent sur l'époque et la durée des absences consacrées à leur formation.

Commentaires :

A l'instar de tous les professionnels de la santé, l'infirmier doit se soumettre à son obligation triennale de développement professionnel continu (article L4021-1 du code de la santé publique).

Toutefois, dans le cadre d'un contrat salarié, l'infirmier ne pourra pas choisir seul sa formation. En effet, ce choix doit s'effectuer avec l'employeur (article L4021-3 du code de la santé

publique). Ce dernier devra donner son accord pour la réalisation des actions de formation pendant son temps de travail.

C'est d'ailleurs lui qui prendra en charge le coût de la formation conformément à l'article L6331-1 du code du travail et dans la mesure où il a moins de 11 salariés. Cet article prévoit que l'employeur s'acquitte de la contribution à la formation professionnelle par le versement de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

A titre d'exemple, depuis l'arrêt Expovit rendu par la chambre sociale de la Cour de Cassation le 25 février 1992, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. Le DPC pourra donc s'inscrire dans le cadre de cette obligation.

L'interlocuteur à privilégier en la matière est l'ANDPC. Toutefois, cette obligation de formation sera contrôlée par l'Ordre des infirmiers. Conformément à l'article R4021-23 du code de la santé publique, les infirmiers justifient de leur engagement auprès du conseil de l'Ordre grâce à l'attestation fournie par l'organisme et aux éléments du document de traçabilité électronique.

L'infirmier qui ne satisfait pas à cette obligation s'expose à des sanctions.

Article 17 – RESOLUTION DES DIFFERENDS DECOULANT DU PRESENT CONTRAT

En cas de difficultés soulevées soit par l'exécution, l'interprétation ou la résiliation du présent contrat, les parties s'engagent, préalablement à toute action contentieuse ou disciplinaire, à soumettre leur différend à un arbitre librement choisi par elles, qui peut être le Conseil départemental de l'Ordre des infirmiers. Celui-ci s'efforcera de concilier les parties et d'amener à une solution amiable dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine.

En cas d'échec de la conciliation, les litiges soulevés soit par l'exécution, l'interprétation ou la résiliation du présent contrat peuvent être soumis à la juridiction compétente.

Article 18 : OBLIGATION D'ASSURANCE

L'employeur est tenu de souscrire, à ses frais, une assurance destinée à garantir la responsabilité civile susceptible d'être engagée en raison des dommages subis par des tiers et résultant d'atteintes à la personne, survenant dans le cadre de l'activité exercée par le salarié pour le compte de son employeur.

Le salarié peut s'assurer, à ses frais, en ce qui concerne sa responsabilité civile.

Les parties contractantes doivent se justifier mutuellement au moins une fois par an du respect de cette obligation.

Commentaires :

L'infirmier employeur est, conformément à l'article L.1142-2 du code de la santé publique, dans l'obligation de souscrire une assurance pour garantir la responsabilité civile susceptible d'être engagée en raison des dommages subis par des tiers et résultants d'atteintes à la personnes survenant dans le cadre de l'activité professionnelle.

Cette obligation d'assurance responsabilité civile est générale et vise tous les professionnels de santé exerçant à titre libéral exerçant des activités de prévention, de diagnostic ou de soins.

En application de l'article L.251-1 du code des assurances, même si ce dernier bénéficie d'une indépendance dans l'exercice de son art, l'assurance souscrite par l'infirmier employeur couvrira l'infirmier salarié agissant dans la limite de la mission qui lui est impartie.

Toutefois et dans la mesure où l'assurance souscrite par l'employeur ne couvre pas complètement l'infirmier salarié (en cas de faute lourde commise par ce dernier par exemple), il est conseillé qu'il souscrive une assurance personnelle, couvrant notamment sa défense pénale.

Article 19 : RUPTURE

A l'issue de la période d'essai, il pourra être mis fin au présent contrat dans les conditions fixées à cet effet par la loi, sous réserve de respecter, sauf cas de faute grave ou lourde, un délai de préavis fixé à mois sans préjudice des dispositions de l'article 3.

Commentaires :

Il existe en droit civil un principe de prohibition des engagements perpétuels. En effet, l'article 1210 du Code civil dispose que : « *Les engagements perpétuels sont prohibés. « Chaque cocontractant peut y mettre fin dans les conditions prévues pour le contrat à durée indéterminée ».* L'article 1211 du même Code précise que : « *Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chaque partie peut y mettre fin à tout moment, sous réserve de respecter le délai de préavis contractuellement prévu ou, à défaut, un délai raisonnable.* »

Ainsi, dès lors qu'il s'agit d'un contrat salarié à durée indéterminée, les parties doivent être en mesure d'y mettre fin. Le CDI peut donc être rompu à tout moment, à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou encore commun accord par le biais d'une rupture conventionnelle. L'article L1231-1 du Code du travail dispose en effet : « *Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.* »

La procédure applicable variera selon le mode de rupture.

I- Rupture à l'initiative du salarié

Il existe plusieurs cas de ruptures à l'initiative du salarié : la démission, la prise d'acte, la résiliation judiciaire.

✓ La démission

Pour qu'une démission soit valable, il faut manifester de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Toutefois, aucune motivation n'est exigée pour justifier sa démission.

Ainsi, il n'y a pas de procédure légale imposée pour signifier une démission. Il est possible de prévenir son employeur par oral ou par écrit, en lui adressant une lettre de démission à moins qu'il ne soit prévu autrement dans le contrat de travail.

Concernant les modalités de démission :

La durée du préavis est fixée dans la convention collective et/ou le contrat de travail. Le salarié doit obligatoirement respecter la durée conventionnelle de son préavis, sauf durée plus courte prévue par le contrat de travail. Il est également possible de décider en accord avec l'employeur que le salarié est dispensé de son préavis.

Dans la mesure où la démission est un acte unilatéral, l'employeur ne peut pas la refuser. En revanche, il peut contester ses modalités et obtenir réparation en cas de préjudice.

L'article 1237-2 du Code du travail autorise en effet l'employeur à demander des dommages et intérêts en cas de démission abusive. *« La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur. En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article L. 1235-1. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article »*

Est notamment considérée comme abusive :

- La démission d'un salarié à une période d'activité intense pendant laquelle son rôle est indispensable.
- La démission d'un salarié qui entraîne avec lui d'autres membres de l'entreprise, créant une désorganisation interne nuisible.

Toutefois seul le Conseil des Prud'hommes sera compétent pour qualifier la démission d'abusives ou non si l'employeur venait à demander réparation, l'ordre n'étant pas compétent en droit du travail.

✓ La prise d'acte

Dans plusieurs décisions en date du 25 juin 2003, la Cour de cassation a consacré un mode de rupture particulier : la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié (Soc, 25 juin 2003, Technoram). Il s'agit d'un cas dans lequel le salarié rompt le contrat de travail en imputant cette rupture à l'employeur qui aurait commis des manquements.

La prise d'acte peut être envisagée lorsque le salarié reproche à l'employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Elle peut être justifiée, par exemple, dans les cas suivants :

- Discrimination ou harcèlement commis par l'employeur
- Non-paiement de tout ou partie du salaire
- Modification du contrat de travail sans l'accord du salarié
- Absence d'organisation des visites médicales obligatoires (sauf si l'absence de visite médicale est due à une simple négligence de l'employeur)

Aucun formalisme n'est imposé au salarié. Toutefois, le salarié doit prévenir l'employeur par un courrier écrit listant les reproches faits à l'employeur et justifiant la prise d'acte.

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis. La prise d'acte est possible à tout moment, sauf durant la période d'essai.

Les effets de la prise d'acte vont donc dépendre de la qualification des faits reprochés à l'employeur c'est-à-dire de la mesure de leur gravité.

Dans le cadre d'une prise d'acte, le salarié saisit le conseil de prud'hommes compétent pour statuer. L'affaire est alors directement portée devant le bureau du jugement, qui statue dans un délai d'1 mois.

Le juge décide :

- soit que la prise d'acte est justifiée par des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail,
- soit que ces manquements ne sont pas suffisamment graves pour justifier la prise d'acte.

Les conséquences de la prise d'acte de la rupture du contrat varient alors en fonction de la décision du juge.

Ce mode de rupture produit les effets :

- soit d'un licenciement injustifié => Dans ce cas, l'employeur verse au salarié les indemnités suivantes :

- Indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)
- Indemnités compensatrices de congés payés et de préavis
- Indemnité pour licenciement injustifié
- Sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...)

- soit, dans le cas contraire, d'une démission => Dans ce cas, le salarié verse à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- Indemnité compensatrice de congés payés
- Sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...)

Il existe également un troisième mode de rupture à l'initiative du salarié : la résiliation judiciaire. Le salarié sollicite devant le Conseil des Prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de manquements commis par son employeur. Pendant toute la procédure judiciaire, le salarié continue de travailler dans les conditions habituelles.

En cas de résiliation, la rupture est considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si la résiliation judiciaire n'est pas prononcée, le salarié continue de travailler dans les conditions habituelles.

II- Rupture à l'initiative de l'employeur

La rupture à l'initiative de l'employeur la plus répandue est le licenciement

Il s'agit d'un acte juridique unilatéral par lequel l'employeur rompt un contrat de travail à durée déterminée. La procédure de licenciement qui obéit à des règles strictes est régie par les articles L1232-1 et suivants du code du travail

Il faut savoir qu'il existe deux types de licenciement : licenciement pour motif personnel et licenciement pour motif économique.

L'article L1232-1 du Code du travail impose que tout licenciement pour motif personnel soit motivé par une cause réelle et sérieuse. Cette cause réelle et sérieuse justifie le licenciement.

La cause réelle et sérieuse du motif de licenciement est établie si elle respecte les 3 critères suivants :

- Elle repose sur des faits réels
- Elle est précise et vérifiable
- Elle est suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat de travail (perturbation du fonctionnement de l'entreprise, par exemple)

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement dont le motif repose sur le comportement ou les agissements du salarié. C'est-à-dire :

- soit pour motif disciplinaire (en cas de faute du salarié par exemple). Ce type de licenciement peut résulter de 3 typologies de faute : la faute simple, la faute grave et la faute lourde
- soit pour motif non disciplinaire : insuffisance professionnelle, absences désorganisation du service, manquement à une obligation contractuelle, inaptitude

Quel que soit le motif retenu, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement et démontrer une cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement. En effet, si le salarié estime que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse, il peut le contester en saisissant le conseil de prud'hommes.

Quelle procédure respecter pour le licenciement ?

Les règles de cette procédure sont d'ordre public et il ne peut y être dérogé :

1) Convocation du salarié à l'entretien préalable à un éventuel licenciement (article R1232-1 et suivants du Code du travail)

Si l'employeur envisage de licencier un salarié il doit impérativement préalablement lui adresser une convocation pour un entretien préalable **par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge**. Cette lettre doit comporter un certain nombre de mentions :

- Objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur
- Date, heure et lieu de l'entretien (le lieu de travail ou le siège de l'entreprise)
- Assistance du salarié lors de l'entretien :
 - soit par un autre salarié appartenant à l'entreprise, éventuellement représentant du personnel,

- soit par un conseiller extérieur appelé conseiller du salarié, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise. La lettre mentionne alors les coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail où le salarié peut trouver la liste des conseillers.

2) Entretien préalable (article L1232-2 à L1232-4 du Code du travail)

Entre l'envoi de la lettre de convocation et la date de l'entretien un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté. Durant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable. Son absence ne peut pas lui être reprochée ou sanctionnée.

Toutefois, cette absence n'empêche pas la poursuite de la procédure de licenciement (sauf en cas de convocation non conforme).

3) Lettre de licenciement

Le licenciement du salarié doit lui être notifié par courrier RAR et l'employeur doit respecter un délai de 2 jours ouvrables entre la date de l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement. Les textes ne fixent aucune durée légale maximale pour l'envoi de cette lettre sauf pour le cas du licenciement pour motif disciplinaire (1 mois maximum après date entretien préalable).

La lettre doit impérativement respecter les exigences de l'article L1235-2 du Code du travail. Ainsi, la lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement. La lettre est signée par l'employeur ou par son représentant. Elle doit obligatoirement énoncer le motif du licenciement et rappeler les droits et obligations de chaque partie.

4) Préavis

Le contrat n'est pas interrompu dès la notification du licenciement. Le salarié doit exécuter un préavis, sauf s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Dispense du préavis par l'employeur
- Licenciement pour faute grave ou faute lourde
- Licenciement pour inaptitude
- Cas de force majeure
- Impossibilité d'exécution (perte du permis de conduire, par exemple)

5) Indemnités

Au terme du préavis, le contrat de travail prend fin. À la date de fin du contrat, le salarié perçoit, en complément de son dernier salaire, et s'il y a droit, les sommes suivantes :

- L'indemnité de licenciement
- Les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés
- La contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence par un versement unique ou des versements périodiques pendant la durée de l'obligation de non-concurrence

Les indemnités versées ne seront pas les mêmes suivant s'il s'agit d'un licenciement disciplinaire ou non disciplinaire

A la fin du contrat, le salarié se voit remettre par l'employeur les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte

Tableau récapitulatif des licenciements pour faute

	<u>Licenciement pour faute simple</u>	<u>Licenciement pour faute grave</u>	<u>Licenciement pour faute lourde</u>
Préavis ?	Préavis versé ou effectué	Ø préavis	Ø préavis
Indemnité de licenciement	Indemnité licenciement versée	Ø indemnité de licenciement	Ø indemnité de licenciement
Congés payés	CP versés	CP versés	Ø CP versés

6) Contestation du licenciement par le salarié devant le Conseil des prud'hommes

Le salarié peut solliciter la juridiction prudhommale pour contester son licenciement dans les cas suivants :

- **Licenciement injustifié** = absence de motif de licenciement ou motif de licenciement allégué ne justifie pas la rupture du contrat

=> Le licenciement est alors jugé **sans cause réelle et sérieuse**. Le préjudice est réparé par l'indemnité allouée conformément au barème applicable en cas de licenciement injustifié. La réintégration dans l'entreprise est possible, sur proposition du juge. Le salarié réintégré conserve les avantages acquis avant son licenciement.

- **licenciement irrégulier** = irrégularité dans la procédure de licenciement ex non-respect délais, pas de convocation préalable à l'entretien

=> le salarié pourra bénéficier d'une indemnité ne pouvant dépasser un mois de salaire.

- **nullité du licenciement** (article L1235-1 liste les cas dans lesquels le licenciement peut être entaché de nullité) ex : violation liberté fondamentale, discrimination,...)

=> Le salarié peut demander sa réintégration dans son emploi ou sinon dans un emploi équivalent. Il bénéficie également d'une indemnité correspondant au maximum aux salaires dont il a été privé au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture du contrat et sa réintégration.

III- Rupture d'un commun accord : rupture conventionnelle

Instituée par la loi sur la modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle n'est ouverte qu'aux salariés en CDI. Elle n'est donc pas possible pour les salariés en CDD.

La rupture conventionnelle est conclue d'un commun accord entre les parties, par conséquent aucun ne peut l'imposer à l'autre.

Les modalités de la rupture conventionnelle

La conclusion d'un accord de rupture conventionnelle obéit à une procédure formalisée exigeant le respect d'un formalisme et de délais bien spécifiques.

- un ou plusieurs entretiens doivent avoir lieu au cours desquels l'employeur et le salarié peuvent se faire assister. A la suite de cet entretien une convention doit être rédigée en 2 exemplaires signée par chacune des parties (à défaut la nullité est encourue)

- A la suite de la conclusion de la rupture conventionnelle le salarié et l'employeur disposent **d'un délai de rétractation de 15 jours** comme le prévoit **l'article L1237-13 du Code du travail**.

- A l'issue de ce délai, la partie la plus diligente peut envoyer l'accord de rupture conventionnelle pour homologation à la DIRECCTE. Cette dernière dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour l'homologuer (**article L1237-14 al 2 Code du travail**)

- Une fois ce délai expiré, l'acte est tacitement homologué.

Conséquences de la rupture conventionnelle

Le salarié bénéficie d'une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (**article L1237-13 Code du travail**) et de l'indemnisation du chômage. Le calcul de l'indemnité spécifique varie en fonction de l'ancienneté et de la rémunération.

La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture.

Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis. L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

Causes de nullité de la rupture conventionnelle

Seule la juridiction prudhomale est compétente pour connaître des litiges « concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation ».

Les causes d'annulation de la rupture conventionnelle sont limitées par la chambre sociale à deux hypothèses : la fraude et les vices de consentement. Ainsi, La rupture conventionnelle peut être annulée par le conseil de prud'hommes (CPH) si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre. Par exemple :

- La rupture conventionnelle a été signée dans un contexte de harcèlement moral (Soc, 30 janvier 2013, n°11-22.332)
- L'employeur a exercé des pressions pour inciter le salarié à choisir une rupture conventionnelle. En revanche le fait que l'employeur soit à l'origine de la rupture ne suffit pas à vicier le consentement du salarié (Soc, 15 janvier 2014 n°12-23.942)

Le salarié peut alors percevoir des indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse).

Il s'agit des deux seules exceptions permettant d'invoquer la nullité de la rupture conventionnelle.

- validité de la rupture conventionnelle conclue au cours des périodes de suspension du contrat de travail du salarié

Cass, Soc, 25 mars 2015, n°14-10149 : Pour les périodes de suspension au titre du congé maternité,

Cass. soc. 30 septembre 2014, n° 13-16.297 : Pour la validité des ruptures conventionnelles signées avec un salarié victime d'un accident du travail

Article 19.1 : RUPTURE DU CONTRAT POUR CAUSE DE DECES DE L'EMPLOYEUR

Le décès de l'employeur met fin au contrat de travail qui le liait à son salarié.

En cas de cessation de l'activité, le contrat ne se poursuit pas avec les héritiers. En revanche, si l'activité se poursuit en dépit du décès de l'employeur, les héritiers doivent poursuivre les relations contractuelles avec l'infirmier salarié.

La date du décès de l'employeur fixe le départ du préavis.

Sont dus au salarié :

- le dernier salaire ;
- les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté lorsque l'employeur décède ;
- l'indemnité de congés payés.

Commentaires :

Il faut bien distinguer deux situations :

- le décès d'un employeur-personne physique,
- le décès du représentant d'une personne morale-employeur.

Employeur personne physique :

Le décès de l'employeur entraîne le licenciement du salarié. Les héritiers de l'employeur décédé doivent notifier au salarié son licenciement par lettre avec RAR sans avoir à le convoquer à un entretien préalable.

Ils doivent verser au salarié les sommes suivantes :

- Dernier salaire
- Indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté lorsque l'employeur décède
- Indemnité compensatrice de congés payés si le salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé et que le paiement des congés n'a pas été intégré au salaire mensuel

La date du décès fixe le point de départ du préavis.

Les héritiers du particulier employeur doivent remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail,
- Attestation Pôle emploi
- Si le salarié en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement.

Quid du conventionnement : *En parallèle, en cas de décès brutal, les associés du cabinet ont 6 mois pour trouver un successeur auquel cas la CPAM attribuera le conventionnement à un infirmier de son choix. Il est prévu dans l'avenant n°6 : « En cas de force majeure entraînant un arrêt brutal et définitif de l'activité de l'infirmier empêchant la désignation d'un successeur, l'organisme local d'assurance maladie sollicite le ou les membres du cabinet de l'infirmier concerné pour désigner un successeur dans les conditions prévues au C. du présent article ».*

Le point C prévoit : « C. Décision du directeur de l'organisme local d'assurance maladie (dans le cas où cette décision est conforme à l'avis rendu par la CPD)

Le directeur de l'organisme local d'assurance maladie notifie à l'infirmier concerné sa décision de conventionnement ou de refus de conventionnement, lorsqu'elle est conforme à l'avis de la CPD, dans un délai de quinze jours suivant l'avis.

La décision est motivée et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette décision ainsi que les différents avis rendus sont fondés sur le fait que l'infirmier successeur reprend la patientèle de l'infirmier ayant préalablement cessé son activité sur la zone, dans l'objectif de continuité de la prise en charge de l'activité.

La CPD est tenue informée de la décision du directeur de l'organisme local d'assurance maladie sur la demande de conventionnement.

Le courrier notifiant la décision de conventionnement à l'infirmier lui précise qu'il est tenu d'initier ses formalités d'installation dans un délai maximal de six mois suivant la notification de la décision de conventionnement.

A défaut, l'organisme local d'assurance maladie sollicite le ou les membres du cabinet de l'infirmier ayant cessé son activité pour désigner un nouveau successeur dans un délai de six mois, après avoir informé la CPD pour que cette dernière puisse accompagner les professionnels dans leurs démarches.

A défaut de nouvelle désignation dans ce délai par le cabinet de l'infirmier et après information de la CPD, le directeur de l'organisme local d'assurance maladie acte la non attribution de la place vacante sur la zone (disparition de la place vacante sur la zone) ».

Employeur personne morale :

Dans le cas d'une société, si le défunt est le représentant d'une personne morale employeur (gérant d'une SELARL, par exemple), le décès n'affecte pas la personne morale qui perdure au-delà de ses membres. La cession des parts qui fait suite au décès, et le remplacement du représentant légal de la personne morale n'entraînent pas de cession ou de cessation de l'entreprise.

Article 20 – TRANSMISSION A L'ORDRE *

Conformément aux dispositions des articles L.4113-9 et R.4312-65 du code de la santé publique, ce contrat ainsi que tout avenant est communiqué par chacune des parties au Conseil départemental de l'Ordre des infirmiers du Tableau duquel elles sont inscrites dans un délai d'un mois à compter de sa signature.

Les parties affirment sur l'honneur n'avoir passé aucune contre-lettre ou avenant relatif au présent contrat qui ne soit soumis au Conseil départemental de l'Ordre des infirmiers compétent.

Commentaires :

Au-delà de l'obligation de communication « a posteriori » du contrat au Conseil départemental de l'Ordre des infirmiers compétent, par application de l'article L. 4113-9 du CSP, l'Ordre, dans sa mission spécifique conférée par la loi (article L. 4113-12 du CSP) peut donner un avis « a priori » sur tout projet de contrat que peuvent lui transmettre l'un et/ou l'autre des cocontractants.

Fait à

le.....

En trois exemplaires (dont un pour le Conseil départemental de l'Ordre des infirmiers)

L'employeur

Le salarié