**Contrat SALARIE ENTRE INFIRMIERS à durée indeterminée**

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

Entre **M./Mme** X(Infirmièr(e) Diplomé(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), Infirmièr(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 SUIT

**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,pourune 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).*

**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.

**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, tout 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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

* **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.

* **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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

Fait à ……………………

le…………………

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

L’employeur Le salarié