CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

A TEMPS PARTIEL / A PLEIN TEMPS

Le présent contrat de travail est conclu,

**Entre**

L’entreprise / Le Docteur ….

*Représentée par en sa qualité de* ***Gérant,***

Située ….

N° SIRET ….et code NAF ….

Affiliée à **URSSAF de …..** inscrite sous le numéro d’affiliation **XXXXXXX,**

Ci-après dénommée « l’entreprise »,

**D’une part,**

**Et**

La salariée **Employée**

Née le **….**

N° sécurité sociale : **….**

Demeurant **….**

Nationalité : **….**

**D’autre part,**

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – ENGAGEMENT

**Employée** est engagée sous contrat à durée indéterminée à temps partiel, à compter du **….**, en qualité d’**Assistante médicale**.

Sa qualification correspond au **Coefficient : 210** prévue par la Convention Collective **Cabinets médicaux**, IDCC **1147**.

La déclaration nominative préalable à l’embauche a été remise à **URSSAF de ….**.

Dans le cadre de l’embauche et de l’exécution du contrat de travail, **l’entreprise** **….** est amenée à collecter, utiliser et traiter des données personnelles du salarié, afin de remplir ses obligations en matière de gestion du personnel et de déclaration aux organismes sociaux.

Conformément à la loi du 6 janvier 1978, **Employée** a un droit d’accès et de rectification aux informations portées sur ce document.

**Employée** est titulaire d’un permis de conduire catégorie « B », dont la détention est nécessaire à l’exercice de ses fonctions.

ARTICLE 2 – STATUT COLLECTIF

A titre informatif, le présent contrat est régi par les dispositions légales, règlementaires et conventionnelles applicables à l’entreprise, notamment la Convention Collective **Cabinets médicaux**, IDCC **1147**, par ses annexes et avenants successifs ultérieurs, les accords d’entreprise et les usages en vigueur auxquels il est fait référence en cas de silence du présent contrat.

La mention dans le contrat de travail du statut collectif conventionnel applicable dans l’entreprise n’a qu’une valeur informative et ne saurait être interprété comme un engagement de l’employeur à continuer d’appliquer toutes ou partie de ces dispositions après qu’un évènement quelconque (dénonciation, changement d’activité, etc) aura remis en cause leur application dans l’entreprise.

ARTICLE 3 – PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat est conclu sous réserve d’une période d’essai de 2 mois, au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans préavis ni indemnité, sous réserve du respect des dispositions légales concernant le délai de prévenance.

Cette période d’essai pourra faire l’objet d’un renouvellement pour la même durée soit une durée maximum de **2 mois**.

Toutes suspensions du contrat qui se produiraient pendant la période d’essai ou son renouvellement (maladie, congés…) prolongeraient d’autant la durée de cette période d’essai, qui doit correspondre à un travail effectif.

La rupture de la période d’essai est, le cas échéant, opérée en application des dispositions légales et conventionnelles applicables, notamment au regard du délai de prévenance.

ARTICLE 4 – DUREE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Passée la période d'essai et hormis le cas de faute grave, de faute lourde ou de force majeure, il prendra fin sous respect d'un préavis dont la durée est définie par la convention collective applicable à cette date.

ARTICLE 5 - FONCTIONS

**Employée** exercera au sein de l’entreprise la fonction d’**Assistante médicale**.

A ce titre, **Employée** exercera les missions relatives à sa classification et sera notamment chargé de :

- d’enrichir les dossiers médicaux ;

- rappeler des patients pour coordination ou résultats d’examen ;

- coordonner les entrées ou sorties d’hôpital.

Cette liste n’est pas exhaustive, les missions susvisées pourront évoluer en fonction des besoins et de la gestion de **l’entreprise** **….**.

**Employée** déclare avoir pris connaissance de ses attributions et accepte, si les besoins de **l’entreprise** **….** l’exigent, d’exercer toute autre fonction sans modification du présent contrat de travail, à condition qu’elle soit compatible avec sa formation et sa qualification.

ARTICLE 6 – REMUNERATION

**Employée** percevra une rémunération brute mensuelle de XXXX euros (en lettres euros) pour un horaire mensuel de **….** heures.

Les heures complémentaires seront indemnisées ou pourront être remplacées par un repos compensateur de remplacement dans les conditions et selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

**Employée** percevra les mêmes primes et avantages financiers que les salariés à temps plein appartenant à la même catégorie professionnelle, calculés proportionnellement à son temps de travail.

ARTICLE 7 – DUREE DU TRAVAIL

La durée de travail de **Employée** est fixée à **XX,XX** heures hebdomadaire sur X jours et ce conformément au planning affiché dans l’entreprise et transmis à **Employée.**

**Conditions de modification des horaires**

La répartition de la durée du travail de **employée**, telle que fixée au présent contrat, pourra être modifiée notamment en cas d’absence de collègues de travail pour divers congés, en cas de forte activité, etc. **Employée** pourra alors être amenée à travailler des jours ou des plages horaires habituellement non travaillés.

En cas de changement dans la répartition des horaires de travail, **Employée** en sera informée par écrit, sept jours calendaires avant l’entrée en vigueur de cette nouvelle répartition.

**Cumul d’emploi**

**Employée** déclare n’exercer à la date de conclusion du présent contrat aucune autre activité professionnelle que celle qu’elle a portée à la connaissance de **l’entreprise** **...**, et s’engage à signaler par écrit dans les plus brefs délais à l’entreprise toute activité professionnelle nouvelle.

Cette activité complémentaire doit être exercée dans le respect des durées maximales de travail et minimales de repos. Il est rappelé que le dépassement de la durée légale ou conventionnelle de travail, en raison d’un cumul d’emploi, n’ouvre pas droit au régime des heures complémentaires*.*

**Heures complémentaires**

En fonction des besoins de l’activité et uniquement lorsque la Direction en donne son accord exprès, l’accomplissement d’heures complémentaires, dans les limites légales et conventionnelles, constitue une exécution normale du contrat de travail.

**Employée** pourra être amenée à effectuer des heures complémentaires dans la limite d’1/3 par mois du nombre d’heures prévues à l’article « DUREE DU TRAVAIL » du présent avenant. Les heures complémentaires ne devront pas porter la durée de travail accomplie par la salariée au niveau de la durée légale de travail.

Lorsqu’il sera demandé à **Employée** d’effectuer des heures complémentaires, elle en sera informée avec un délai de prévenance de deux semaines, qui pourra être réduit à une semaine, en cas d’urgence.

**Employée** ne pourra refuser d’effectuer les heures complémentaires qui lui seront demandées dans les conditions et limites fixées ci-dessus. A l’inverse, le refus d’accomplir les heures complémentaires proposées par la Direction au-delà des limites fixées au présent contrat et/ou lorsque le délai de prévenance n’a pas été respecté, ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement.

L’exécution d’heures complémentaires doit obligatoirement faire l’objet de l’accord préalable et exprès du supérieur hiérarchique de **Employée**.

ARTICLE 8 – LIEU DE TRAVAIL, MOBILITE ET DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Le lieu de travail de **Employée** sera situé à ….

De plus, **Employée** sera amenée, compte tenu des fonctions occupées, à effectuer des déplacements ponctuels sur le périmètre géographique d’intervention de l’entreprise. Elle déclare donc accepter comme nécessité inhérente à l'activité de l'entreprise, les déplacements professionnels qui lui seront demandés.

Les frais professionnels que **Employée** sera tenue d’engager dans l’exercice de ses fonctions lui seront remboursés sous réserve du contrôle de leur réalité, de leur exactitude et de leur engagement dans l’intérêt de l’exercice de la profession.

**Employée** devra apporter les justificatifs originaux de ses dépenses chaque mois, accompagnés du formulaire de remboursement mis en place dans l’entreprise qui précise notamment la nature, le montant et leur date d’exposition.

ARTICLE 9 – ABSENTEISME

Toute absence, quelle que soit sa durée, doit faire l’objet d’une justification auprès de l’employeur sans délai et par tout moyen.

Toute absence prévisible doit faire l’objet d’une autorisation de la direction.

En cas de maladie ou de force majeure, **Employée** en informera l’entreprise dans les meilleurs délais, afin que toute disposition utile puisse être prise. Elle justifiera ensuite de son absence conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Par ailleurs, **Employée** a l’obligation, dans les deux jours ouvrables suivant son absence, de fournir à l’employeur tout document écrit justifiant l’absence et, en particulier, le volet de l’arrêt de travail destiné à l’employeur lorsqu’une prescription médicale d’arrêt de travail est ordonnée.

**Employée** s’engage également à communiquer, sans délai, le décompte des indemnités journalières de sécurité sociale afin de permettre à l’employeur de procéder, le cas échéant, au calcul du complément de salaire dû.

Tout manquement de la part de **Employée** à l’obligation d’information et de transmission de documents caractériserait une exécution déloyale du contrat de travail.

ARTICLE 10 - CONGES PAYES

**Employée** bénéficie d’un droit à congés payés dans les conditions définies notamment par les articles L 3141-1 et suivants du Code du travail et par la Convention collective applicable à l’entreprise.

ARTICLE 11 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL

**Employée** est informée qu’elle bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Il porte sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, en application de l’article L. 6315-1 du Code du travail.

ARTICLE 12 - PROTECTION SOCIALE

A titre informatif, **Employée** bénéficiera des avantages sociaux consentis au personnel de sa catégorie, notamment en ce qui concerne l’ensemble des régimes de retraite, de prévoyance et de frais de santé existant dans l’entreprise ou qui seraient mis en place ultérieurement.

A ce jour, les organismes gestionnaires sont les suivants :

AG2R Retraite Arrco 37 boulevard Brune 75680 PARIS CEDEX 14.

AG2R Réunica Prévoyance (ex AG2R Prévoyance) 104- 110 Boulevard Haussmann 75008 PARIS.

A ce titre, **Employée** contribuera à hauteur de sa participation au financement de ces régimes ou de ceux qui seraient mis en place ultérieurement, par le précompte sur son salaire des cotisations y afférentes.

ARTICLE 13 – OBLIGATION DE LOYAUTE

Conformément à l’article L.1222-1 du Code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Cette obligation générale de loyauté, applicable tant pendant l’exécution du contrat de travail que pendant sa suspension pour quelque motif que ce soit, implique un devoir de fidélité, de confidentialité et de non-concurrence de **Employée** à l’égard de son employeur.

**Employée** s’engage à observer la plus stricte discrétion sur toutes les informations, connaissances et techniques qu’elle aurait connu à l’occasion de son travail dans l’entreprise, tant à l’égard des membres de l’entreprise qu’à l’égard des membres extérieurs de celle-ci.

Les informations et documents précités présentent par nature un caractère confidentiel.

Cet engagement de confidentialité, en vigueur pendant toute la durée de ses fonctions, demeurera effectif, sans limitation de durée après la cessation de ses fonctions, qu’elle qu’en soit la cause, dès lors que cet engagement concerne l’utilisation et la communication de données à caractère confidentiel.

**Employée** est tenue par ailleurs, de communiquer sans délai toute modification relevant de sa situation personnelle (changement de domicile, modification des coordonnées bancaires…) qui pourrait affecter directement ou indirectement la relation de travail.

Le non-respect de l’obligation de loyauté, obligation constituant le socle de l’engagement contractuel pourrait être une cause de sanctions disciplinaires et pouvant justifier la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 14 – DSN

Pour satisfaire à ses obligations déclaratives, l’entreprise **...**, transmet des informations nominatives auprès des organismes sociaux :

- A l’embauche : **l’entreprise** **...**, établit la Déclaration Préalable à l’Embauche auprès de **URSSAF de …** qui transmettra les informations auprès de la Caisse Primaire d’Assurance Maladie du domicile du salarié,

- Chaque mois, ainsi qu’à chaque évènement (arrêt de travail, fin de contrat de travail), **l’entreprise** **...** transmet via le dispositif de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) toutes les informations nécessaires à l’exercice des droits du salarié.

La salariée bénéficie d’un droit d’accès et de rectification des données à caractère personnel, conformément à la loi dite « informatique et libertés », auprès des différents organismes dont elle relève en leur adressant directement une demande (CNAVTS, à l’attention du service relation CNIL : 110 Av. De Flandres – 75951 Paris Cedex 19 / CCMSA : Les Mercuriales, 40 rue Jean Jaurès – 93547 Bagnolet cedex / Pôle Emploi direction générale : 1 Av. Du Docteur Gley – 75020 Paris).

Il convient de joindre au courrier le numéro de Sécurité Sociale, le ou les employeurs concernés par la demande et la ou les durée(s) concernée(s), ainsi qu’une photocopie d’un titre d’identité*.*

ARTICLE 15 – TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES

Dans le cadre de la gestion du personnel et de la paie, l’entreprise ... est amenée à collecter vos données personnelles (ex : nom, prénom, adresse, numéro de sécurité sociale, RIB, ...). Elles font l’objet d’un traitement dont le **responsable est** ...

Ces données personnelles ne seront traitées ou utilisées que dans la mesure où cela est nécessaire pour :

- Exécuter le contrat de travail des salariés de l’entreprise :

▪ Utilisation des coordonnées bancaires pour verser le salaire,

▪ Utilisation de l’adresse postale pour envoyer des courriers,

▪ Utilisation du numéro de téléphone et de l’adresse mail professionnels pour joindre le collaborateur pendant le temps de travail,

▪ Utilisation des noms, prénoms et coordonnées professionnelles pour mettre à disposition des équipements informatiques et/ou de télécommunications,

- Et répondre à une obligation légale et/ou réglementaire :

▪ Utilisation des noms, prénoms, date et lieu de naissance, numéro de sécurité sociale pour la DPAE (déclaration préalable à l’embauche), et la DSN (déclaration sociale nominative) auprès de **URSSAF de …**,

▪ Utilisation de la situation matrimoniale et du nombre d’enfant pour l’inscription aux régimes de prévoyance et frais de santé,

Les informations personnelles seront conservées aussi longtemps que nécessaire à l’exécution du contrat de travail, à l’accomplissement par l’entreprise de ses obligations légales et réglementaires et à l’exercice des prérogatives lui étant reconnues par la loi et la jurisprudence.

Pendant toute la durée de conservation des données personnelles, **l’entreprise** **...** met en place tous les moyens aptes à assurer leur confidentialité et leur sécurité, de manière à empêcher leur endommagement, effacement ou accès par des tiers non autorisés.

L’accès aux données personnelles est strictement limité aux salariés de l’entreprise, habilités à les traiter en raison de leurs fonctions. Les informations recueillies pourront éventuellement être communiquées à des tiers de l’entreprise par contrat pour l’exécution de tâches sous-traitées nécessaire à la gestion du contrat de travail. Il est précisé que, dans le cadre de l’exécution de leurs prestations, les tiers n’ont qu’un accès limité aux données et ont l’obligation de les utiliser en conformité avec les dispositions de la législation applicable en matière de protection des données personnelles.

Les destinataires des données sont intégralement situés au sein de l’union européenne.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, la salariée bénéficie d’un droit d’accès, de rectification, de portabilité et d’effacement, et peut pour des motifs légitimes, s’opposer au traitement des données le concernant. Cette dernière peut, sous réserve de la protection d’un justificatif d’identité valide, exercer ses droits en contactant par mail ou courrier **XXXX**.

En cas de difficulté en lien avec la gestion des données personnelles, la salariée peut contacter la commission nationale de l’informatique et des libertés ([www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)).

ARTICLE 16 – DIPOSITIONS DIVERSES

**Employée** déclare être libre de tout engagement et n’être lié par aucune clause de non-concurrence avec un précédent employeur.

Elle s’engage à faire connaître dans les plus brefs délais à **l’entreprise** **...**, tout changement dans sa situation personnelle.

Le présent contrat a été établi en deux exemplaires, dont un pour chacune des parties.

Fait à **XXX**,

Le **XXXX**

Parapher chaque page

Signatures précédées de la mention “lu et approuvé, bon pour accord

La salariée Pour l’entreprise