

Collaborateur médecin

Mise en ligne des modèles de contrat de Collaborateur médecin et d'avenant pour le tuteur

Dans les suites de la publication attendue des derniers Décrets publiés, un modèle de contrat ainsi qu'un modèle d'avenant au contrat du médecin-tuteur sont proposés par le Cisme pour aider au recrutement de collaborateurs médecins.

Pour mémoire, on rappellera que ce profil d'exercice a été introduit dans le Code du travail par un Décret d'application de la loi portant réforme de la Santé au travail en date du 30 janvier 2012.

Depuis, la circulaire DGT n°13 du 9 novembre 2012 en ayant circonscrit les modalités d'exercice, un recours est toujours pendant devant le Conseil d'Etat. Nonobstant la situation de remplacement d'un médecin du travail par un collaborateur médecin, sa compétence et sa capacité juridique à se prononcer sur l'aptitude d'un salarié semblent demeurer pour beaucoup un sujet de questionnement.

Ceci posé, en l'état et dans l'attente de l'adoption du projet de loi relatif à la santé annoncé par Mme Marisol Touraine (cf. page 2 de ce numéro), c'est la seule logique pédagogique qui devrait gouverner l'exercice d'un collaborateur médecin au sein d'un SSTI.

Sur le plan juridique, le recrutement par un SSTI d'un collaborateur médecin nécessite, aux termes du Code du travail, l'établissement d'un contrat de travail.

Un modèle est en conséquence mis à disposition des adhérents du Cisme sur son site Internet. Un guide d'accompagnement est en outre en cours de finalisation. Concomitamment, un modèle d'avenant est également proposé et accessible, pour définir la mission auxiliaire du médecin du travail qui est tuteur, ainsi que ses modalités.

En revanche, le recours au protocole visé par le Code du Travail concernant l'encadrement possible du collaborateur médecin relevant du seul exercice et de l'appréciation du tuteur, aucun modèle rédactionnel ne peut être suggéré.

Néanmoins, les témoignages des Services concernés et toutes les réflexions médicales partagées qui découleront de cette pratique encore récente permettront, sans doute, de définir des bonnes pratiques en la matière. Certains ont

Septembre 2014

MODELE

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE
COLLABORATEUR MEDECIN

TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES

Entre les soussignés :

L'Association ... représentée par M... intervenant en qualité de ...

du Service de santé au travail Interentreprises ⁽¹⁾ désigné ci-après ⁽²⁾ :

N° Siset : ...
Code APE : ...
Siège social : ...

d'une part,

Et le Dr <> ⁽³⁾

Né(e) le ... à ...

Né(e) le ... à ...
De nationalité française/ de nationalité ... titulaire du titre de travail n° ...
immatriculé(e) à la Sécurité Sociale sous le n° ...
Inscrit à l'Ordre Départemental des médecins du ... sous le n° ...
Et demeurant ...

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche du Dr <> a été effectuée à l'URSSAF ... auprès de laquelle l'Association est immatriculée sous le n° ...

Le Dr <> pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée.

(1) Dans le texte du contrat, le Service interentreprises est désigné sous le vocable - Association -
(2) Nom et adresse du SSTI.
(3) Nom, prénom.

ainsi, par exemple, veillés à ce que le collaborateur médecin demeure tuteur en période de remplacement, afin qu'elle soit bien considérée comme une période de formation et ne retarde pas la qualification.

Nous ne manquerons donc pas de vous tenir informés tant du devenir du projet de loi évoqué *supra* que des conclusions de tous les travaux utiles issus de cette formation médicale assez inédite. ■

Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014

Une loi d'application immédiate, à quelques exceptions près

Publiée au Journal officiel du 5 août 2014, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend une série de mesures destinées à :

- mieux assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle,
- concilier vie privée et vie professionnelle.

Elle comprend également des dispositions ayant pour objet la protection des victimes de violences conjugales.

Elle génère en outre de nouveaux droits pour les parents et les couples, tels :

- des autorisations d'absence permettant de se rendre à trois examens médicaux obligatoires pour le conjoint salarié de la femme en-

ceinte, la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou la personne vivant maritalement avec elle,

- un congé lors de la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) de 4 jours, comme pour un mariage,
- une protection du second parent salarié contre le licenciement. Durant les 4 semaines suivant la naissance de son enfant, aucun employeur ne pourra rompre le contrat de travail d'un salarié, sauf pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat,
- une incitation à partager l'ex-complément de libre choix d'activité, qui devient à compter du 1^{er} octobre la "prestation partagée d'éducation de l'enfant".

La loi inscrit également l'égalité au cœur de la négociation collective d'entreprise ou de branche, notamment en matière d'accès à l'emploi, d'écart de rémunération, du déroulement de carrière etc.

Une note sera prochainement disponible sur ce sujet. ■

▼ **MOUVEMENTS**

CNAMTS : l'Assurance maladie a confirmé le départ imminent de son directeur, **M. Frédéric Van Rookeghem**.

(91) La Direction de l'ASTE (Essonne) est à présent assurée par **M. Olivier Van Hauwaert**, **M. Jean-Marie Boumati** ayant fait valoir ses droits à la retraite.