CONTRAT DE SALARIAT A DUREE INDETERMINEE A TEMPS COMPLET D'UN INTERVENANT EN ACTIVITE PHYSIQUE ADAPTEE

Le présent contrat a pour objet le salariat, par un masseur-kinésithérapeute, d'un intervenant en activité physique adaptée titulaire d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS), spécialité activités physiques pour tous, ou d'une licence ou d'un master en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), spécialité activités physiques adaptées et santé (APAS), ou de tout autre diplôme permettant d'enseigner, d'animer ou d'encadrer une activité physique adaptée[1].

Il constitue un modèle proposé par le conseil national de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, pour un contrat à durée indéterminée et à temps complet. Selon les besoins rencontrés, les parties peuvent décider de conclure un contrat de travail présentant d'autres caractéristiques (CDI à temps partiel…)[2].

Les clauses figurant en violet dans ce document constituent des clauses essentielles. Elles présentent un caractère réputé réglementaire pour les masseurs-kinésithérapeutes employeurs et doivent donc obligatoirement figurer dans le contrat que vous signez.

Les parties demeurent libres d'adapter certaines de ses clauses, sous réserve de respecter, outre les clauses essentielles, les dispositions législatives et réglementaires impératives, en particulier le code du travail et le code de déontologie des masseurs-kinésithérapeutes.

Il convient par ailleurs de souligner que ce document n'a pas vocation à délivrer les avocats, syndicats (…) de leurs prérogatives. Il peut donc être recommandé de consulter préalablement un conseiller juridique. Ce dernier sera en effet mieux à même de les orienter en fonction de leur situation particulière.

ENTRE LES SOUSSIGNES

Madame/Monsieur _____, masseur-kinésithérapeute,

Né(e) le _____ à _____,

Inscrit(e) au tableau du Conseil départemental de l'ordre de _____

sous le numéro _____,

Adresse professionnelle : _____

Adresse électronique : _____

*Ci-après dénommé(e) : « **l'employeur** »*

D'une part,

ET

Madame/Monsieur _____, intervenant en activité physique adaptée,

Né(e) le _____ à _____,

[1] Le code du sport sanctionne d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait d'employer une personne qui enseigne, anime ou encadre, contre rémunération, une activité physique ou sportive, sans posséder la qualification légalement requise (article L212-8 du code du sport).

[2] Cf. les autres modèles proposés par le conseil national sur son site internet : http://contrats.ordremk.fr/contrats/

Demeurant

Titulaire du diplôme de

*Ci-après dénommé(e) : « **le salarié** »*

D'autre part,

IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :

Article 1er – Engagement / Essai

A compter du , monsieur/madame est engagé(e) en qualité d'intervenant en activité physique adaptée par monsieur/madame , sous réserve que monsieur/madame soit titulaire de la carte professionnelle d'éducateur sportif[3].

Ce contrat est conclu sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche et d'une période d'essai de mois[4] de travail effectif au cours de laquelle il pourra prendre fin à la volonté de l'une ou l'autre des parties à tout moment, dans le respect du délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

La période d'essai s'entend de travail effectif, toute suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, quel qu'en soit le motif (maladie, congés…) entraînera une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Article 2 – Fonctions

Le salarié exercera ses fonctions sous l'autorité et selon les directives de l'employeur auquel il rendra compte de son activité.

Dans le cadre de ses fonctions et sans que cette liste soit limitative, le salarié sera chargé d'assurer les missions suivantes[5], en tenant compte des indications et contre-indications données par l'employeur :

---

[3] Conformément aux articles L212-11, et R212-85 et suivants du code du sport, un éducateur sportif n'est autorisé à exercer contre rémunération que s'il est en possession d'une carte professionnelle d'éducateur sportif. Cette carte est délivrée après déclaration préalable de l'activité au préfet du département dans lequel l'éducateur compte exercer son activité à titre principal. La déclaration doit être renouvelée tous les cinq ans et le préfet doit être informé de tout changement de l'un quelconque des éléments qui y figurent. Le fait d'exercer sans avoir procédé à cette déclaration est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (article L212-12 du code du sport).

[4] Pour la durée de la période d'essai, choisir la formule adaptée à la qualification du salarié :
- deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

[5] Compléter ou adapter le cas échéant les missions confiées à l'intervenant en activité physique adaptée, sous réserve des éventuelles modifications et/ou compléments qui pourraient être apportés par le décret relatif aux activités physiques adaptées

- Evaluer les capacités de la personne prise en charge et analyser ses besoins dans une perspective de prévention et de réadaptation par l'activité physique ;
- Identifier les caractéristiques des activités physiques pertinentes au regard des besoins de la personne prise en charge et choisir les pratiques physiques adaptées qu'il fera validé par l'employeur avant toute réalisation ;
- Concevoir et planifier des programmes construits, personnalisés et progressifs d'activités physiques adaptées ;
- Conduire les programmes en animant des séances dans des conditions garantissant l'intégrité et la sécurité de la personne prise en charge ;
- Evaluer les effets des activités physiques mises en œuvre au regard des objectifs poursuivis et des bénéfices attendus ;
- Proposer le cas échéant de réguler la prise en charge et procéder aux ajustements nécessaires.

L'intervention du salarié s'exercera dans le cadre du parcours de soins de la personne prise en charge, dans les limites de la qualification reconnue à ce dernier du fait de sa formation. Il ne pourra pas intervenir dans le champ d'activités des masseurs-kinésithérapeutes tel qu'il ressort des articles L. 4321-1, et R. 4321-1 à R. 4321-13 du code de la santé publique.

L'employeur veillera à ne pas favoriser l'exercice illégal de la profession de masseur-kinésithérapeute en confiant au salarié des actes relevant de la compétence des masseurs-kinésithérapeutes.[6]

Article 3 – Lieu de travail

Le salarié exercera principalement ses fonctions au sein du cabinet de l'employeur situé [ ].

Ses fonctions pouvant l'amener à se déplacer, le salarié s'engagera expressément à effectuer tous déplacements nécessaires à l'exercice de ses fonctions, qui pourraient être demandés par son employeur, notamment au domicile des personnes prises en charge.

Article 4 – Horaires

Les horaires du salarié seront ceux en vigueur au sein du cabinet et pourront, en fonction des nécessités, être modifiés sans que cela constitue une modification de son contrat de travail.

---

prescrites par le médecin pour les patients atteints d'une affection de longue durée, pris en application de l'article L. 1172-1 du code de la santé publique et non paru au jour de la rédaction du présent modèle.

[6] Il est rappelé que l'article R. 4321-78 du code de la santé publique interdit la facilité accordée ou la complicité avec quiconque se livre à l'exercice illégal de la masso-kinésithérapie.

Il est notamment convenu que le salarié pourra être amené à travailler suivant les modalités d'organisation des horaires de travail en journée continue[7].

Article 5 – Rémunération

Le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de [ ] euros correspondant à l'horaire en vigueur au sein du cabinet, soit [ ] heures hebdomadaires.

Article 6 – Frais professionnels

Les frais professionnels engagés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions seront, sur justificatifs, pris en charge ou remboursés par l'employeur dans les conditions et limites fixées par ce dernier.

Article 7 – Absence

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

Si l'absence est imprévisible, et notamment si elle résulte de la maladie ou d'un accident, il appartiendra au salarié d'informer ou de faire informer au plus tôt l'employeur et de fournir dans les 48 heures la justification de l'absence, notamment par l'envoi d'un avis d'arrêt de travail et des avis de prolongation éventuelle.

Article 8 – Congés payés

Le salarié bénéficiera des droits à congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur et dont les dates de prise de congés seront fixées par l'employeur, en fonction des impératifs d'organisation.

Article 9 – Autres avantages sociaux

Le salarié bénéficiera des avantages de retraite complémentaire par affiliation à la caisse de retraite [ ], ainsi que des régimes de prévoyance et de mutuelle souscrits pas l'employeur.

[7] D'autres modalités d'organisation des horaires de travail étant possibles, adapter dans ce cas la rédaction et notamment lorsque l'activité est organisée à temps partiel. Le temps partiel est défini comme celui en deçà de la durée légale du travail soit 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles.

Le salarié ne saurait se soustraire au bénéfice des 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 de modifications des régimes en cours.

Article 10 – Durée du contrat

Le présent engagement étant conclu sans détermination de durée, il pourra prendre fin à la volonté de l'une ou l'autre des parties, sous respect, après la période d'essai, et hormis cas de faute grave ou de force majeure, d'un préavis tel qu'il résulte des dispositions du code du travail.

Article 11 – Cumul d'activités

Dans le cas où le salarié serait amené à exercer une autre activité salariée, le salarié s'engage à respecter les dispositions légales relatives au cumul d'emplois, notamment les durées de travail maximales quotidienne et hebdomadaire, et à informer l'employeur de l'exercice de toute autre activité salariée.

Article 12 – Confidentialité

Conformément à l'article R. 4321-91 du code de la santé publique, l'employeur conserve sous sa responsabilité le dossier qu'il tient pour chaque patient.

Il veille à ce que le salarié soit instruit de ses obligations en matière de secret professionnel et s'y conforme, et à ce qu'aucune atteinte ne soit portée au secret qui s'attache à sa correspondance professionnelle (article R. 4321-115 du code de la santé publique).

Le salarié s'engage à observer la plus stricte confidentialité, pendant la durée du présent contrat et après sa rupture, sur l'ensemble des informations ou renseignements dont il pourra avoir connaissance de par l'exercice de ses fonctions.

Tout manquement par le salarié à son obligation serait considéré comme une violation du secret professionnel et conduirait l'employeur à envisager la rupture du présent contrat pour faute grave ou lourde et ceci indépendamment de la réparation éventuelle du préjudice subi par l'employeur.

Article 13 – Clause de non-concurrence[8]

[8] La présence d'une clause de non concurrence n'est pas obligatoire.
Si les parties prévoient une telle clause, il convient alors de respecter les conditions de validité des clauses de non-concurrence définies par la jurisprudence :
- le salarié doit donner son accord exprès à l'établissement d'une clause de non concurrence ;
- la clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur ;

Compte tenu des fonctions du salarié, il est convenu qu'en cas de rupture du présent contrat pour quelque cause et à quelque époque que ce soit, le salarié s'interdira d'exercer à quelque titre que ce soit, dans un rayon de [ ] kilomètres et pendant une durée de [ ] à compter de la date de la rupture effective du contrat. La présente clause ne s'applique toutefois pas en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai.

Le salarié percevra, après la cessation effective de son contrat de travail et pendant toute la durée de cette interdiction, une indemnité spéciale mensuelle ou trimestrielle et forfaitaire égale à [ ] % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu pas lui au cours des trois derniers mois de présence dans l'entreprise. Cette contrepartie sera soumise à cotisations sociales.

Toute violation de la clause libérera l'employeur du versement de cette contrepartie et rendra le salarié redevable de ce qu'il aurait pu percevoir à ce titre.

En outre, en cas de violation de l'interdiction qui lui est faite, le salarié s'exposera au paiement par infraction constatée d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de ses [ ] derniers mois d'activité, sans préjudice du droit pour l'employeur de faire cesser ladite violation par tout moyen et de demander réparation de l'entier préjudice subi, et ce sans autre sommation que le simple constat d'un quelconque manquement.

L'employeur se réserve le droit de libérer le salarié de son obligation de non-concurrence, sans que celui-ci puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité, notification sera alors faite par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les [ ] jours de la notification de la rupture, quel qu'en soit l'auteur.

Article 14 – Absence de contre-lettre

Les cocontractants certifient sur l'honneur qu'il n'existe aucune contre-lettre au présent contrat.

Article 15 – Communication à l'Ordre

Conformément à l'article L. 4113-9 du code de la santé publique, le présent contrat ainsi que tout avenant sera communiqué par l'employeur au conseil départemental de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes de [ ] dans le délai d'un mois à compter de sa signature.

- la clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- dans un contrat de travail, une contrepartie financière doit être prévue. Son montant ne peut dépendre uniquement de la durée d'exécution du contrat et son paiement ne peut intervenir avant la rupture.

Article 16 – Respect des règles professionnelles

Les parties s'engagent à respecter les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'exercice de leur profession respective. En particulier, l'employeur s'engage à respecter le code de déontologie des masseurs-kinésithérapeutes.

Article 17 – Dispositions diverses

Le salarié déclare être libre de tout engagement et n'être lié par aucune clause de non concurrence avec un précédent employeur.

Il s'engage à faire connaître dans les plus brefs délais à l'employeur tout changement sans sa situation personnelle.

Article 18 – Règlementation

L'employeur ne ressort d'aucune convention collective au jour de la signature. Les dispositions du contrat de travail sont donc régies par le code du travail, les accords collectifs en vigueur et seraient éventuellement régies par une convention collective s'il en était appliquée une.

Fait le

A

En deux exemplaires :

L'employeur Le salarié

NB :

Ce texte comporte pages paraphées par les parties