

CHECKLIST - CONTRAT AVEC STRUCTURE MÉDICALE / MÉDICO-SOCIALE PRIVÉE

Étape préalable : Confirmer que la structure est un organisme de droit privé — aucun CCAG ne s'applique ; c'est le droit commun des contrats (Code civil) qui régit la relation.

- 1. Lire l'intégralité du modèle de contrat qu'on vous impose, y compris les annexes (règlement intérieur ...).
- 2. Repérer les clauses problématiques à l'aide de cette checklist.
- 3. Demander les modifications par écrit, même si vous savez qu'elles ne seront pas toutes acceptées ; une demande écrite est une preuve de votre diligence, et peut appuyer un recours ultérieur.
- 4. Conserver une trace de toutes vos demandes et des réponses de l'établissement.
- 5. Filet de sécurité juridique propre au privé : si le contrat est un contrat d'adhésion non négociable, l'article 1171 du Code civil permet de faire réputer non écrite toute clause créant un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties. Ce n'est pas une solution automatique (il faut le faire constater), mais c'est un argument à invoquer par écrit lors de votre demande de modification, même non aboutie.
- 6. Si le contrat reste totalement imposé, vous saurez au moins à quels risques vous vous exposez pour adapter votre pratique (documentation renforcée, suivi rigoureux des obligations).

CLAUSE	CE QU'IL FAUT VÉRIFIER	POURQUOI C'EST IMPORTANT	ALTERNATIVE À PROPOSER
1. Objet	Objet décrit avec précision (nature, durée, lieu, fréquence, public cible) ?	Un objet vague permet d'exiger des prestations non prévues ou de refuser de payer.	Avenant ou annexe dérogatoire précisant le périmètre exact (séances, durée, participants, format).
2. Durée	Durée définie ? Tacite reconduction ?	Une tacite reconduction peut vous engager sans information préalable.	Reconduction expresse (accord écrit des deux parties).
3. Prix et paiement	Prix forfaitaire ou unitaire ? Modalités de paiement ? Délais de règlement ?	Délais longs (30-60 j.) sans recours. Indemnité forfaitaire de 40 € (art. L.441-10 C. com.).	Pénalités de retard contractuelles + acompte à la signature ; rappeler l'indemnité légale de 40 €.
4. Obligations	Obligations exactes (rapports, protocoles, transmission de données) ?	Obligations trop larges = pénalités ou responsabilité excessive.	Liste limitative avec modalités précises.
5. Pénalités	Pénalités à votre charge en cas de retard/manquement ?	Souvent rédigées à sens unique (protègent la structure, pas vous).	Rééquilibrer : pénalités réciproques ou plafonnées.
6. Responsabilité	Clause de responsabilité ? Limitation aux dommages directs ? Assurance exigée ?	Responsabilité tous dommages = très coûteux. Garanties hors RC Pro possibles.	Limitation aux dommages directs, plafonnée au montant du contrat.

Clause	Ce qu'il faut vérifier	Pourquoi c'est important	Alternative à proposer
7. RGPD et données de santé	Rôle sur les données (responsable/sous-traitant) ? Clause de confidentialité ? Articulation avec le secret professionnel ?	Données de santé (art. 9 RGPD) ; en l'absence de clause = exposition personnelle en cas de plainte CNIL.	Qualification sous-traitant + clauses types (art. 28 RGPD) si applicable.
8. Propriété intellectuelle	Vos supports, méthodes et programmes restent-ils votre propriété ?	Sans clause claire, réutilisation possible par la structure sans votre accord.	Conservation de la propriété intellectuelle de tous vos supports, documents et méthodes propres. Droit d'utilisation par la structure pendant durée du contrat.
9. Confidentialité	L'obligation de confidentialité est-elle trop large ? Vous empêche-t-elle de mentionner votre intervention dans vos supports de communication ?	Peut vous interdire de citer cette référence professionnelle, même anonymisée.	Exception explicite pour la mention de la référence sans divulgation de contenu confidentiel.
10. Non-sollicitation	Interdiction de solliciter directement les résidents/familles pour des séances privées hors cadre, ou le personnel ?	Clause légitime et fréquente dans ce secteur.	Vérifier la proportionnalité (durée raisonnable, périmètre limité à la clientèle réellement en contact).
11. Résiliation	Conditions de résiliation (préavis, motifs, indemnités) ? Résiliation unilatérale sans indemnité ?	Un déséquilibre ici est un vrai risque pour votre activité (perte de revenu sans préavis).	Préavis 30 jours. Indemnisation si résiliation à l'initiative de la structure, sans faute de votre part. Ex : si un paiement forfaitaire est prévu pour la durée du contrat, en cas de résiliation à la convenance de la structure, cette dernière doit vous dédommager (manque à gagner). Par exemple paiement d'un montant correspondant à 50% du montant total HT du contrat, à titre d'indemnité forfaitaire.
12. Modification	Modifications unilatérales par l'établissement prévues ?	Modification des conditions (tarif, durée, périmètre) sans votre accord.	Toute modification doit être faite par avenant signé des deux parties.
13. Juridiction	Tribunal compétent désigné en cas de litige ?	Tribunal éloigné = recours coûteux et complexe.	Tribunal de votre domicile ou du lieu d'exécution.
14. Cession	La structure peut-elle céder le contrat à un tiers (rachat, fusion) sans votre accord ?	Vous pourriez vous retrouver engagé avec un cocontractant non choisi.	Clause d'accord préalable exprès en cas de cession.
15. Risque de requalification de contrat	Exclusivité imposée ? Impossibilité de se faire remplacer ? Contrôle hiérarchique du contenu des séances au-delà du cadre horaire/logistique ?	Risque de requalification URSSAF (salariat déguisé), conséquences fiscales et sociales lourdes.	Retrait de l'exclusivité non justifiée ; conservation de la faculté de vous faire remplacer.

Rappel : vérification de votre statut au sein de l'équipe de soins

Vérifiez si le contrat vous rattache formellement à l'équipe de soins (article L.1110-12 du CSP). Ce statut est indépendant de votre statut professionnel et concerne uniquement le partage d'informations de santé autour d'un même bénéficiaire.

S'il s'applique à vous, voici les conséquences concrètes : accès à certaines informations du dossier du patient bénéficiant de vos prestations, participation au secret partagé, et mention dans le document d'information remis au bénéficiaire sur les échanges autorisés.

Assurez-vous que le contrat précise clairement les informations transmises, leurs conditions, et leur limitation à ce qui est strictement nécessaire à la coordination de votre intervention.