



HOUDART ET ASSOCIÉS
SOCIÉTÉ D'AVOCATS



WEBINAIRE 14 OCTOBRE 2020

Le salariat en SISA, jusqu'où ?

I. UNE SISA PEUT-ELLE RECRUTER ET DANS QUELLES LIMITES ?

**II. LORSQUE LA SISA DEVIENT EMPLOYEUR, QUELLES PRÉCAUTIONS SONT À
PRENDRE ?**

III. PERSPECTIVES

I. UNE SISA PEUT ELLE RECRUTER ET DANS QUELLES LIMITES ?



UNE SISA PEUT-ELLE RECRUTER ...

- Un assistant ou un coordinateur ?
- Un assistant médical ?
- Un infirmier en pratique avancée ?
- Un médecin ?
- Globalement un professionnel de santé ?

UNE SISA PEUT-ELLE RECRUTER ?

Art. L 4041-1 du code de la santé publique :

« *La société interprofessionnelle de soins ambulatoires a pour objet :*

1° La mise en commun de moyens pour faciliter l'exercice de l'activité professionnelle de chacun de ses associés ;

2° L'exercice en commun, par ses associés, d'activités de coordination thérapeutique, d'éducation thérapeutique ou de coopération entre les professionnels de santé ;

3° Sous réserve que ses statuts le prévoient, l'exercice de la pratique avancée par des auxiliaires médicaux, tels que définis à l'article L. 4301-1.

Les activités mentionnées au 2° sont précisées par décret en Conseil d'Etat.»

 **Double objet** : une mise en commun de moyens et un exercice mis en commun mais partiel concernant exclusivement les soins de premiers recours

UNE SISA PEUT ELLE RECRUTER ...

UN ASSISTANT OU UN COORDINATEUR?

✓ **Oui**

Le recrutement d'un assistant ou d'un coordinateur est évidemment possible par la SISA au titre de la mise en commun de moyens des associés notamment en vue de faciliter l'exercice de l'activité professionnelle de chacun

UNE SISA PEUT ELLE RECRUTER ...

UN MÉDECIN?

× **Non, sauf si ..**

Le recrutement d'un médecin ne peut entrer dans le cadre des « moyens » mis en commun par les associés.

En revanche, le recrutement est possible, si les activités du médecin recruté sont circonscrites aux « *activités de coordination thérapeutique, d'éducation thérapeutique ou de coopération entre les professionnels de santé* ».

A défaut, il serait outrepassé l'objet social de la SISA.

UNE SISA PEUT ELLE RECRUTER ...

GLOBALEMENT UN PROFESSIONNEL DE SANTÉ ?

× Oui/ Non ..

Même réponse : Le recrutement d'un professionnel de santé ne devrait pas pouvoir entrer dans le cadre des « moyens » mis en commun par les associés.

En revanche, le recrutement est possible, si les activités du médecin recruté sont circonscrites aux « *activités de coordination thérapeutique, d'éducation thérapeutique ou de coopération entre les professionnels de santé* ».

A défaut, il serait outrepassé l'objet social de la SISA.

UNE SISA PEUT ELLE RECRUTER ...

UN ASSISTANT MÉDICAL?

Missions de l'Assistant médical : (Arrêté du 14 août 2019 portant approbation de l'avenant n7 à la convention nationale)

Permettre au médecin de libérer du temps médical et de l'accompagner dans sa pratique quotidienne.

A titre indicatif et non limitatif, les missions confiées à l'assistant médical peuvent relever de trois domaines d'intervention :

-des tâches de nature administrative : ces tâches consistent en des missions sans lien direct avec le soin, comme par exemple : l'accueil du patient, la création et la gestion du dossier informatique du patient, le recueil et l'enregistrement des informations administratives et médicales, l'accompagnement de la mise en place de la télémédecine au sein du cabinet, etc.

-des missions en lien avec la préparation et le déroulement de la consultation : l'assistant médical pourrait aider le patient à l'habillage, au déshabillage, à la prise de constantes, à la mise à jour du dossier du patient concernant les dépistages, les vaccinations, les modes de vie, en générant si nécessaire des alertes à l'attention du médecin, délivrance des tests et kits de dépistage, préparation et aide à la réalisation d'actes techniques.

-des missions d'organisation et de coordination : les assistants médicaux peuvent remplir une mission de coordination notamment avec les autres acteurs intervenant dans la prise en charge des patients.

UNE SISA PEUT ELLE RECRUTER ...

UN ASSISTANT MÉDICAL?

✓ **Oui, mais..**

Rien ne semble s'opposer à ce que la SISA, comme structure de mutualisation des moyens, puisse porter un tel recrutement, quand bien même seuls les médecins seront directement bénéficiaires du temps d'assistant médical recruté.

La SISA, bien que constituée pour permettre le partage des rémunérations reste une société civile de moyens permettant la mutualisation de tous les moyens nécessaires à l'activité de ses associés, qu'ils soient communs ou uniquement affectés à certains.

Remarques :

L'assistant médical étant dédié au médecin, un recrutement par la SISA générera des flux financiers qui devront être contrôlés, puisque dans ce cas :

- Le médecin percevra l'aide au financement de l'assurance maladie ;
- La SISA rémunèrera l'assistant médical ;
- Le médecin bénéficiaire remboursera la SISA au moment de la répartition des charges.

Et en terme de responsabilité?

UNE SISA PEUT-ELLE RECRUTER ...

UN INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCÉE (IPA) ?

✓ **Oui**

Un IPA peut être recrutée par la SISA : « 3° Sous réserve que ses statuts le prévoient, l'exercice de la pratique avancée par des auxiliaires médicaux, tels que définis à l'article L. 4301-1. »

Il y a donc lieu de bien veiller à ce que les statuts le prévoient

LORSQUE LA SISA DEVIENT EMPLOYEUR, QUELLES PRÉCAUTIONS SONT À PRENDRE ?



I. Les formalités de l'embauche

1. Rédiger et signer un contrat de travail
2. Remplir une Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF dont dépend l'établissement
3. Affiliation du salarié auprès d'une caisse de retraite complémentaire
4. Inscription du salarié dans le Registre Unique du Personnel
5. Organisation de la Visite d'Information et de Prévention
6. La rédaction d'un document unique d'évaluation des risques

II. La mise en place d'IRP

III. Responsabilité

1/ Rédiger et signer un contrat de travail

Conseil pratique : Toujours rédiger un contrat de travail écrit bien que celui-ci ne soit pas obligatoire en cas de CDI à temps plein.

But : Sécuriser les clauses du contrat (clause sur la période d'essai, horaires, lieu de travail, rémunération, etc)

Point de vigilance : bien vérifier ses statuts, en principe, le contrat doit être validé en assemblée générale de la SISA

2/ Remplir une Déclaration Préable à l'Embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF dont dépend l'établissement

- But : centraliser les obligations de l'employeur
- A adresser au plus tôt dans les 8 jours précédant l'embauche et au plus tard le 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail
- Copie de la DPAE à remettre au salarié au moment de l'embauche

3/ Affiliation du salarié auprès d'une caisse de retraite complémentaire

- Formalité qui doit être accomplie par l'employeur
- auprès de l'ARRCO pour tous les salariés
- auprès de l'AGIRC pour les salariés au statut-cadre

4/ Inscription du salarié dans le Registre Unique du Personnel

- But : permettre le contrôle des mouvements de personnel
- Concerne tous les salariés : CDI, CDD, apprenti, contrat aidé
- Mentions du registre : nom et prénom des salariés, date de naissance, sexe, nationalité, l'emploi, la qualification, la date d'entrée et de sortie de l'établissement

5/ Organisation de la Visite d'Information et de Prévention

- Vérifier l'état de santé général du salarié
- Informer le salarié sur les risques liés à son poste
- A faire dans les 3 mois suivants la prise de poste
- A renouveler tous les 5 ans

6/ Rédaction du document d'évaluation des risques

- Obligation générale de sécurité de l'employeur : évaluer les risques et prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés
- Employeur doit élaborer et tenir un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel
- Sanction : employeur passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe
- Document qui doit être mis à jour tous les ans par l'employeur

II – Mise en place d'IRP

- Mise en place d'un CSE dans les entreprises embauchant plus de 11 salariés (seuil de 11 salariés atteint pendant 12 mois consécutifs)

III – Responsabilité

Professionnelle : Chaque associé répond des actes professionnels qu'il accomplit dans le cadre des ses activités et est soumis aux dispositions législatives et réglementaires qui sont applicables à sa profession

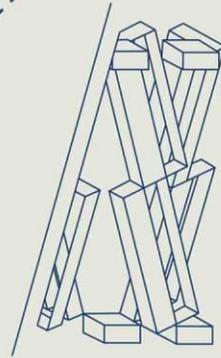
Financière :

A l'égard des tiers les associés répondent indéfiniment des dettes sociales à proportion de leur part dans le capital social

Limite : le créancier doit préalablement poursuivre la société

- Quid IPA? Assistant médical ?

III- PERSPECTIVES



HOUDART ET ASSOCIÉS
S O C I É T É D ' A V O C A T S



+33 (0)1 40 21 45 45
cabinet@houdart.org
www.houdart.org