

# **Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981. Etendue par arrêté du 15 janvier 1982 JONC 12 février 1982.**

## **TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 28 du 13 novembre 1996 BO conventions collectives 97-9, étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 4 juillet 1997.

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et salariés travaillant dans les cabinets médicaux à titre professionnel uniquement, à l'exclusion du personnel travaillant également au domicile du médecin.

La présente convention s'applique à tous les employeurs qui exercent la médecine libérale sous quelque forme que ce soit, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le numéro 85.1 C de la nomenclature NAF.

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'exception des départements d'outre-mer.

Tout médecin embauchant dans le cadre de son exercice libéral un ou plusieurs salariés est tenu par les dispositions de la présente convention, quel que soit le lieu de son exercice, cabinet de ville, clinique, hôpital, établissement de soins, etc.

### **Durée, révision, dénonciation.**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties ayant la possibilité de la dénoncer dans les conditions définies ci-dessous.

## 1. Révision

La convention collective est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction concernant le ou les articles soumis à la révision et sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de la réception de ladite lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. La convocation sera adressée par la partie signataire patronale qui assure le secrétariat.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la présente convention.

## 2. Dénonciation

La convention peut être à tout moment dénoncée en tout ou partie avec préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

La dénonciation ne pourra intervenir qu'après l'échec de la procédure de révision prévue au paragraphe I.

La présente convention collective de travail restera en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute dénonciation doit être signifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

## **Avantages acquis.**

### **Article 3**

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement, antérieurement à la signature de ladite convention, tant en ce qui concerne les salaires que les conditions et la durée du travail.

Les accords antérieurement intervenus, notamment entre syndicats de spécialistes et organisations syndicales, entrent dans ce cadre.

## **Date d'application.**

### **Article 4**

En vigueur étendu

La présente convention collective entrera en vigueur au jour de son extension par arrêté ministériel.

## **Contrat à durée déterminée.**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les salariés qui sont embauchés pour une durée déterminée dans un cabinet médical bénéficient des dispositions incluses dans la présente convention.

## **TITRE II : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

### **Liberté syndicale, liberté d'opinion.**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer à la défense collective des intérêts afférents à leur condition, de poursuivre leur but dans les limites légales et conventionnelles.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale, les opinions, les croyances religieuses quelles qu'elles soient, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite, ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement et pour appliquer la présente convention collective, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat (1).

Le personnel s'engage, de son côté, à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

### **Exercice du droit syndical.**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le libre exercice du droit syndical s'exercera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque cabinet comprenant plus de dix salariés, réservés aux communications et informations syndicales. Ils devront être placés dans des lieux non accessibles à la clientèle.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins un mois à l'avance, les salariés mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations. Sur demande écrite présentée au moins une semaine à l'avance, ils pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux commissions paritaires prévues par la présente convention et, éventuellement, à des réunions syndicales d'ordre exceptionnel.

## **Absence pour exercer une fonction syndicale.**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence effective dans le cabinet médical est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant un an à compter du moment où il a terminé son mandat, d'une priorité d'embauche dans son emploi ou un emploi similaire. La demande d'embauche devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat et être accompagnée d'une attestation écrite du syndicat précisant la date d'expiration de ce mandat. Le salarié réembauché bénéficiera de l'ancienneté et des avantages qu'il avait acquis lorsqu'il a quitté le cabinet.

## **Elections des délégués du personnel.**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Conformément à la loi, dans les cabinets ayant plus de dix salariés, il sera procédé aux élections de délégués du personnel.

## **Compétence et responsabilité civile du personnel.**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Les médecins s'interdisent de demander à leur personnel d'accomplir des actes en matière médicale qui ne sont pas de leur compétence réglementaire.

Les médecins devront contracter des assurances couvrant la responsabilité civile de leur personnel.

## **TITRE III : APPOINTEMENTS ET SALAIRES**

### **Principes généraux.**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

La grille de classification et la valeur du point définissant les salaires du personnel des cabinets médicaux privés font l'objet de dispositions annexées à la présente convention.

A la demande de la partie la plus diligente, les parties signataires se réuniront, au plus tard dans un délai d'un mois, en vue de la révision des barèmes.

Le salaire du personnel féminin ne subit aucun abattement par rapport à celui du personnel masculin.

### **Mensualisation.**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Le personnel " temps plein " et " temps partiel " est mensualisé, à l'exception des personnels temporaire, intermittent et saisonnier.

### **Bulletins de salaire.**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Les bulletins de salaire sont obligatoires, conformément à la loi. Ils doivent comporter :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro du code A.P.E. caractérisant l'activité de l'établissement ;

3° Le nom et l'emploi du salarié, la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique, l'ancienneté ;

4° Le nombre d'heures, en distinguant les heures normales des heures supplémentaires ;

5° La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4° ;

6° Le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé ;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le travailleur intéressé ;

9° La date du paiement de la rémunération ;

10° Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.



## **TITRE IV : ANCIENNETE**

### **Prime d'ancienneté.**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté est accordée au personnel ; elle est appliquée et calculée dans les conditions suivantes :

Majoration immédiate :

- 4 p. 100 après trois ans ;

- 7 p. 100 après six ans ;

- 10 p. 100 après neuf ans ;

- 13 p. 100 après douze ans ;

- 16 p. 100 après quinze ans.

Majoration dans les deux ans à compter de la signature de la présente convention : 18 p. 100 après dix-huit ans.

Majoration dans les quatre ans à compter de la signature de la présente convention : 20 p. 100 après vingt ans.

Le personnel qui change de cabinet au cours de sa carrière bénéficie dans le nouveau cabinet de la moitié de l'ancienneté acquise dans le cabinet précédent pour un emploi analogue ou plus élaboré.

Le personnel en fonctions au moment de la mise en application de la présente convention bénéficiera de la carrière d'ancienneté prévue ci-dessus.

## **TITRE V : DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (1)**

### **Durée du travail.**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire du travail est fixée par les dispositions légales ou conventionnelles.

Les parties contractantes sont d'accord pour constater que la durée de présence correspond à la durée de travail. Des dispositions particulières seront prévues pour les gardiens et veilleurs de nuit.

Pour le personnel faisant la journée continue, le temps des repas, s'il excède trente minutes, ne sera pas compris dans le temps de travail, à moins que pendant ce temps le personnel reste astreint à répondre au téléphone, à ouvrir la porte, etc., auquel cas, le temps du repas reste inclus dans le temps de travail.

Si un cabinet ferme en dehors de la période légale des congés, le personnel, qu'il soit ou non astreint à une présence au cabinet, percevra son salaire normal, sans retenue. Les heures de travail non effectuées pourront cependant être récupérées ultérieurement, sans que la durée du travail de la semaine ne dépasse la durée légale maximale de travail dans la limite totale annuelle de quarante heures.

L'amplitude de la journée de travail ne pourra excéder dix heures.

En cas de journée discontinue, elle ne pourra être fractionnée en plus de deux vacations dont la plus courte ne saurait être inférieure à trois heures.

Le temps de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieur à onze heures.

Les modifications de l'horaire habituel devront être portées par écrit à la connaissance des employés au moins quinze jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

(1) Voir avenant n° 2 du 23 avril 1982.

## **TITRE V : DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Cas particulier des cabinets de radiologie.**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 30 bis du 3 septembre 1997 BO conventions collectives 97-41, étendu par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.

En ce qui concerne les employés affectés dans les cabinets de radiologie, les responsables appliqueront strictement la réglementation en vigueur, notamment le décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 et l'obligation de faire bénéficier les salariés des contrôles de contamination prévus par les textes.

## **TITRE VI : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

### **Majorations pour heures supplémentaires.**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Lorsque les besoins du cabinet médical l'exigent, des heures supplémentaires pourront être effectuées dans les limites prévues par la loi.

Les heures supplémentaires seront rétribuées conformément aux modalités légales.

Les heures effectuées de 22 heures à 6 heures sont majorées de 100 p. 100, hormis les gardes visées à l'article 18.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales et réglementaires prévues pour les entreprises ayant plus de dix salariés.

Les règles légales en matière de repos compensateur devront s'appliquer.

### **Indemnité de garde, Indemnité de garde et indemnité d'astreinte.**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Indemnité de garde

Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est à fixer par écrit quinze jours à l'avance, pour chaque cabinet, pourront être appelés à assurer une garde.

Ce temps de garde sera soit inclus dans le temps de travail, soit rémunéré en heures supplémentaires, par entente entre le salarié et l'employeur.

Cependant les gardes ne pourront excéder un dimanche par mois et quatre nuits par mois, dont deux consécutives au maximum.

Il est précisé qu'en aucun cas un employeur ne peut faire assurer la garde de nuit par du personnel tenu à travailler pendant la journée dans le cabinet.

#### Indemnité d'astreinte

Personnel tenu de rester à son domicile pour pouvoir répondre à l'appel du médecin pour assurer avec lui les urgences ou personnel astreint à répondre aux appels téléphoniques des malades étant domicilié sur le lieu de travail, exclusion faite des gardiens et veilleurs de nuit :

Indemnité astreinte : 20 p. 100 du salaire horaire lorsque l'installation du téléphone au domicile du salarié est imposée par le médecin pour les besoins de l'astreinte, celui-ci devra indemniser son salarié des frais d'installation et d'abonnement ;

Indemnité si le salarié est obligé de se déplacer pour un travail effectif au cours de l'astreinte : le double du salaire horaire de sa catégorie proportionnellement à la durée de déplacement, y compris le trajet. Il est précisé que le temps maximal de cette astreinte ne peut excéder une semaine sur quatre, sauf accord écrit entre les parties.

## **TITRE VII : MODES ET CONDITIONS DE RECRUTEMENT**

### **Embauchage.**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Toute embauche sera confirmée à l'intéressé par une lettre dans laquelle seront indiqués la nature et le ou les lieux de l'emploi, ses fonctions, le coefficient hiérarchique, la rémunération, la durée hebdomadaire du travail, la référence à la convention collective appliquée et la durée de la période d'essai.

Toute modification de fonction entraînera une notification écrite à l'intéressé.

A la demande de l'employeur, le personnel technique devra fournir le diplôme correspondant à sa spécialité, ou justification d'apprentissage et de bonne connaissance de sa qualification.

L'employeur devra tenir à la disposition des salariés un exemplaire à jour de la présente convention.

### **Examen médical.**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

Tout travailleur sera soumis dès l'embauche, même temporaire, à un examen médical complet à la diligence et à la charge de l'employeur, dans un service de médecine du travail agréé.

Si le postulant est reconnu inapte, son entrée dans le cabinet médical lui sera refusée. Dans ce cas, l'intéressé sera informé que son refus d'embauche est dû à une raison de santé, afin qu'il puisse prendre toutes dispositions nécessaires.

### **Période d'essai.**

## **Article 21**

En vigueur étendu

La période d'essai est d'un mois. Cette période pourra être renouvelée une fois à la demande de l'une ou l'autre partie. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans préavis. Pour les cadres, la période d'essai est portée à trois mois, renouvelable une fois.



## **TITRE VIII : LES CATEGORIES DE PERSONNEL**

### **Ancienneté du personnel à durée déterminée engagé comme permanent.**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 3 septembre 1997 art. 2 BO conventions collectives 97-41, étendu par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.

Tout employé qui passera à la fin de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée sera exempt de la période d'essai ou de la période d'essai correspondant au temps de travail accompli dans sa catégorie, et son ancienneté commencera à courir à partir de la date de la première embauche.

L'employé qui passera à la fin de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée en changeant de poste ne bénéficiera pas de ces dispositions mais la période d'essai sera réduite de moitié.

Si la durée des contrats à durée déterminée pour un même salarié dans un même cabinet excède 6 mois, le salarié entrera dans le cadre du personnel employé à durée indéterminée et la date du premier contrat provisoire servira de base pour le calcul de l'ancienneté. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où le salarié embauché pour une durée déterminée remplace un salarié absent : ce personnel ne sera considéré comme travaillant à durée indéterminée que si et lorsque le titulaire déclare ne pas pouvoir reprendre son travail. Sont exclus de cette disposition les contrats aidés dans le cadre de la politique de l'emploi des pouvoirs publics.

### **Personnel travaillant à domicile.**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

Le personnel travaillant au cabinet mais dont l'activité se prolonge à son domicile personnel est couvert par la présente convention.

Le personnel travaillant exclusivement à domicile n'est pas couvert par la présente convention.



# TITRE IX : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Licenciement et démission des salariés.

### Article 25

En vigueur étendu

#### § 1. Préavis

Pour toute rupture du contrat de travail par l'employeur ou l'employé au-delà de la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit :

A. - Personnel ayant moins de six mois de présence dans l'établissement (toutes catégories à l'exception du personnel embauché pour une durée déterminée) : quinze jours ;

B. - Personnel ayant de six mois à deux ans de présence (toutes catégories) : un mois ;

C. - Personnel ayant plus de deux ans de présence :

- licenciement : deux mois ;

- démission : un mois.

D. - Dispositions applicables au personnel cadre en cas de licenciement ou de démission, la durée du préavis est fixée à trois mois ;

E. - Le personnel embauché pour une durée déterminée bénéficiera d'un préavis de huit jours à partir d'un mois de présence et jusqu'à six mois (1).

Au-delà de six mois, tout salarié maintenu exceptionnellement en contrat provisoire, selon l'article 13, bénéficiera des mêmes droits que le personnel permanent.

#### § 2. Indemnité de licenciement (2)

Personnel ayant plus de deux ans de présence. Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

Moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

A partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

(1) Paragraphe étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-1 et L. 122-3-2 du code du travail. (2) Étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé).

## **Recherche d'un emploi.**

### **Article 26**

En vigueur étendu

Pour toutes catégories, pendant la période de préavis de licenciement :

1° Le personnel bénéficie de deux heures payées par jour pour la recherche d'un emploi ;

2° Ces heures payées peuvent, en accord entre les parties, être cumulées en une seule journée de

huit heures tous les quatre jours, afin de faciliter la recherche d'un emploi ;

3° Le salarié, s'il trouve un emploi avant l'expiration du préavis de licenciement, peut résilier son contrat de travail dans les vingt-quatre heures.

L'employeur ne sera pas tenu de payer la période de préavis non effectuée.

## **Ancienneté du personnel réembauché.**

### **Article 27**

En vigueur étendu

Tout travailleur qui, après licenciement ou démission, reprendra du travail dans le même cabinet médical, gardera droit à son ancienneté acquise avant le licenciement ou la démission.

## **Cessation d'activité du cabinet.**

### **Article 28**

En vigueur étendu

En cas de suspension de l'activité d'un cabinet médical pour une durée supérieure à trois mois, le contrat de travail se trouve rompu et les droits des travailleurs sont garantis par les articles ci-dessus concernant les licenciements.

En cas de reprise d'activité, le personnel ainsi licencié aura priorité pour l'embauche ; il retrouvera l'ancienneté acquise ainsi que les avantages acquis.

Lorsque les licenciements ne pourront être évités, les employeurs tiendront compte de l'ancienneté dans le cabinet et des charges de famille.

## **TITRE X : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Suspension du fait du salarié.**

#### **Article 29**

En vigueur étendu

Les absences justifiées par la maternité, les maladies professionnelles ou les accidents du travail n'entraînent pas la rupture du contrat.

Les absences justifiées par la maladie ou l'accident dans un délai maximum de un an n'entraînent pas une rupture du contrat de travail (1).

Les absences pour cas de force majeure ne constituent pas une rupture du contrat si elles n'entraînent pas une absence de plus de huit jours (1).

Les périodes militaires, quelle que soit leur durée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, le contrat est suspendu.

Toute absence devra faire l'objet, sauf impossibilité majeure, d'une notification écrite à l'employeur dans les trois jours.

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

### **Changement de titulaire du cabinet.**

#### **Article 30**

En vigueur étendu

Si un cabinet médical, pour diverses raisons, vient à changer de titulaire, l'ensemble des salariés continuent à bénéficier des avantages acquis à cette date. Il ne peut y avoir ni suspension, ni rupture du contrat de travail.

Si un employeur décide pour des raisons techniques ou immobilières de changer de lieu d'exercice de sa profession, le personnel qui désirera continuer son travail dans ce cabinet continuera à bénéficier des droits et avantages antérieurement acquis.

Le personnel qui ne désirera pas continuer son travail dans le nouveau cabinet sera considéré comme démissionnaire si le transfert n'entraîne pas nécessairement pour lui un changement de résidence. Dans le cas contraire, le contrat sera considéré comme rompu par l'employeur. En cas de difficulté d'application, le tribunal compétent sera appelé à se prononcer.

## **TITRE XI : CONGES PAYES ET VACANCES**

### **Article 31**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 4 juin 1982 étendu par arrêté du 25 novembre 1982 JONC 9 décembre 1982.

Le personnel salarié visé par la présente convention bénéficie chaque année de vacances payées aux taux des appointements réels conformément à la loi.

A la date du départ en congés, il devra être payé à tout salarié la moitié de ses congés et, sur sa demande, l'intégralité.

Si, à la suite des congés annuels, le salarié ne reprend pas son activité, par démission ou par licenciement, ou par départ en congé de maternité, la totalité des sommes dues lui sera versée.

Le nombre de jours de congés payés est fixé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

Cette disposition est applicable à compter du 1er juin 1981.

### **Période de référence.**

### **Article 32**

En vigueur étendu

La période de référence à retenir pour déterminer le temps de présence est comprise entre le 1er juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

### **Période des congés payés.**

### **Article 33**

En vigueur étendu



La période de congés payés annuels doit être comprise dans la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions particulières aux stations thermales, balnéaires et climatiques.

Les congés payés doivent être pris effectivement avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf accord entre les parties.

Les salariés originaires des territoires d'outre-mer auront la possibilité de bloquer sur deux ans leurs congés.

## **Fractionnement.**

### **Article 34**

En vigueur étendu

Le congé ne pourra être fractionné qu'après accord avec le salarié et l'une des périodes ne pourra être inférieure à douze jours ouvrables.

Si une partie des congés annuels est imposée au salarié en dehors de la période légale de congé, les congés seront prolongés de deux jours ouvrables pour la première semaine, de un jour pour chacune des semaines qui suivent.

Cet article s'applique sous réserve de la disposition fixée à l'article 33 (alinéa 1er).

## **Date des congés - Affichages.**

### **Article 35**

En vigueur étendu

Au début de chaque année, et au minimum deux mois avant la date du début de la période légale de congés, les dates des congés doivent être fixées et affichées en fonction notamment :

- des nécessités de service ;

- des préférences personnelles avec priorité en faveur des parents ayant des enfants d'âge scolaire ;
- de l'ancienneté dans l'établissement.

## **Périodes de travail effectif.**

### **Article 36**

En vigueur étendu

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoires, formation permanente, etc.) ;
- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-26 du code du travail ;
- les absences pour accidents de travail et maladies professionnelles limitées à une période ininterrompue d'une année (art. L. 223-4 du code du travail) ;
- les périodes militaires ;
- les congés de courte durée justifiés ;
- les absences pour congés d'éducation ouvrière, les congés de formation de cadres ou d'animateurs pour la jeunesse ;
- les absences pour participation aux commissions paritaires prévues par la présente convention ;

- les congés prévus à l'article 7.

## **Maladie.**

### **Article 37**

En vigueur étendu

Si un employé se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de celui-ci à partir du moment où son congé maladie prendra fin, ou à une date ultérieure fixée entre les parties. Il ne pourra être exigé une reprise de travail de vingt-quatre heures entre la fin du congé maladie et le début du congé annuel.

### **Article 38**

En vigueur étendu

Si un employé tombe malade pendant son congé annuel, il sera mis en congé maladie dès la date indiquée sur le certificat médical. Il est tenu d'en adresser justification. Une durée de congé égale à ce temps d'interruption sera prise soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit reportée à une date ultérieure, après accord entre les parties.

## **TITRE XII : CONGES DE COURTE DUREE**

### **Fêtes légales.**

### **Jours de repos**

#### **Article 39**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 13 novembre 1996 BO conventions collectives 97-14 étendu par arrêté du 1er juillet 1997 JORF 9 juillet 1997.

A l'occasion des fêtes légales et jours fériés, il est accordé à tous les employés mensualisés les congés suivants : un jour pour les fêtes suivantes : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, 1er mai et jours prévus par les traditions régionales.

Si un des jours ci-dessus tombe un jour de repos habituel du salarié tel que défini ci-dessous, il pourra, au choix de l'employé, être compensé ou payé : le jour de repos habituel doit s'entendre de l'un des jours ouvrables de la semaine non travaillé, à l'exclusion du dimanche.

Toutefois, pour le personnel à temps plein travaillant tous les jours ouvrables de la semaine et pour le personnel travaillant à temps partiel, le jour considéré comme jour de repos habituel pour l'application du présent article sera le dimanche.

### **Congés exceptionnels pour évènements familiaux.**

#### **Article 40**

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels de courte durée, rémunérés, seront accordés :

- pour le déménagement : un jour ;

- pour la naissance et l'adoption : congés prévus par les articles L. 562 et L. 563 du code de la

sécurité sociale ;

- pour le mariage : cinq jours ;

- pour le mariage d'un enfant : deux jours ;

- pour le mariage d'un frère ou d'une soeur : un jour ;

- pour le décès d'un ascendant ou descendant en ligne directe :  
deux jours ;

- pour le décès d'un conjoint : cinq jours ;

- pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur : un jour ;

- pour présélection militaire : trois jours maximum.

Un jour supplémentaire sera accordé sur justification du déplacement.

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction des congés annuels et peuvent être pris dans les quinze jours entourant l'événement à condition que l'employeur soit prévenu, sauf cas de force majeure, quinze jours à l'avance.

## **Congés pour convenance personnelle.**

### **Article 41**

En vigueur étendu

En dehors des cas précités, des congés pour convenance personnelle pourront être accordés selon les possibilités du cabinet et ne seront pas rémunérés.

## **Congé non rémunéré pour soigner un enfant ou un parent.**

### **Article 42**

En vigueur étendu

Un congé non rémunéré de trois mois maximum pourra être accordé exceptionnellement à un salarié pour soigner un membre de sa propre famille (parents, enfants ou conjoint) sur justification médicale de la maladie.

## **TITRE XIII : INDEMNISATION DU CONGE MALADIE**

### **Article 43**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005-11 étendu par arrêté du 1er février 2006 JORF 10 février 2006.

Les salariés ayant un an d'ancienneté et :

- à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;

- à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale,

bénéficieront, à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et, à compter du quatrième jour d'absence en cas de maladie, de 100 % de la rémunération nette telle que définie à l'annexe I qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, tant que la sécurité sociale versera des indemnités journalières.

## **Prévoyance.**

### **Article 44**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 31 bis du 3 septembre 1997 BO conventions collectives 97-41, étendu par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.

Le personnel des cabinets médicaux bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant le versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article 43.(1)

Les cotisations à ce régime seront prises en charge à concurrence de 40 p. 100 par le salarié, 60 p. 100 par l'employeur, y compris sur la part correspondant à la mensualisation.

Les organismes assureurs, limités en nombre, devront accepter un cahier des charges précis et un comité de gestion paritaire en vue de couvrir les risques décès, maladie et invalidité.(1)

Le personnel non cadre des cabinets médicaux bénéficie d'un régime de retraite complémentaire.

Le personnel des cabinets médicaux bénéficiera, à compter du 1er janvier 1994, d'une garantie de rente éducation gérée dans le cadre du régime mis en oeuvre par l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (O.C.I.R.P.).

Le niveau de cette garantie, le taux de cotisation et ses modalités d'application sont définies dans le cadre d'une annexe au cahier des charges.

L'organisme assureur (l'OCIRP) s'engage à présenter annuellement à la commission paritaire le compte des résultats consolidés.

Par ailleurs, ladite commission paritaire examinera, conformément aux dispositions de l'article 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et les modalités de mise en oeuvre, pour l'application du présent accord, de la mutualisation réalisée dans le cadre de l'OCIRP, dans un délai n'excédant pas 5 ans.



## **TITRE XIV : CONGES DE MATERNITE - CONGES D'ADOPTION - PROTECTION DES MERES**

### **Congés de maternité et d'adoption.**

#### **Article 45**

En vigueur étendu

Des congés de maternité et des congés d'adoption seront accordés conformément aux textes en vigueur.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans.

### **Congé pour élever un enfant.**

#### **Article 46**

En vigueur étendu

A l'expiration de son congé de maternité, toute mère comptant au moins un an de présence au jour de la naissance et désirant se consacrer à son enfant aura droit, sur sa demande écrite à un congé non rémunéré de six mois maximum pendant lequel elle conservera son poste de plein droit.

Passé ce délai, et pendant six mois, elle bénéficiera d'une priorité d'embauche. Le bénéfice de cet article nécessite que les intéressées en fassent la demande au minimum un mois avant la date prévue de leur reprise.

## **TITRE XV : DEROULEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 47**

En vigueur étendu

Les membres du personnel salarié sont placés sous l'autorité de l'employeur.

### **Remplacement en cas d'absence ou d'empêchement.**

### **Article 48**

En vigueur étendu

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun membre du personnel de sa catégorie professionnelle ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter ce travail s'il rentre dans la durée légale du travail.

Au-delà d'un mois, cette situation ne peut se prolonger sans un accord entre l'employeur et le salarié.

Cette disposition ne peut être utilisée pour remplacer un salarié licencié ou démissionnaire.

### **Mutations à l'intérieur du cabinet.**

### **Article 49**

En vigueur étendu

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur du cabinet, pour des raisons d'ordre technique et considérant les besoins exprimés.

L'employeur peut momentanément déplacer des travailleurs de toute catégorie, les occupant à des travaux similaires à ceux qu'il effectuent habituellement.

Le salaire afférent à la véritable catégorie professionnelle leur sera maintenu pendant le temps que durera cette situation momentanée.

Si le remplacement dure plus de quinze jours, et si le remplaçant doit effectuer un travail d'un collègue d'une catégorie supérieure, il percevra une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base du salarié remplacé ; cette indemnité sera portée sur les bulletins de paie. Au-delà de six mois de remplacement, la classification deviendra effective sauf si le salarié remplace un salarié absent.

## **Article 50**

En vigueur étendu

Le personnel doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande correction ainsi que vis-à-vis du reste du personnel.

Le personnel est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des malades et de leur entourage. Pour le personnel tenu au secret professionnel, tout manquement exposerait aux sanctions prévues par l'article 378 du code pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur (licenciement possible).

Les intéressés restent astreints à toutes ces règles après avoir quitté leur emploi.

# **TITRE XVI : SECURITE ET HYGIENE**

## **Médecine du travail.**

### **Article 51**

En vigueur étendu

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux seront périodiquement organisés pour le personnel.

A cet effet, les cabinets médicaux devront être affiliés à un service de médecine du travail agréé.

Les mesures prophylactiques et préventions réglementaires et nécessaires seront appliquées et devront être observées par le personnel, les moyens en étant mis à leur disposition par l'employeur : gants, appareils de protection, désinfectant, dosimètre, etc.

Le personnel pourra s'adresser au médecin du travail pour avoir connaissance des résultats de la dosimétrie (arrêtés des 19 et 23 avril 1968).

### **Article 52**

En vigueur étendu

Dans chaque cabinet médical, il sera mis à la disposition du personnel : vestiaire, w.-c., lavabo dans les conditions prévues par les textes législatifs en vigueur.

Le personnel devra disposer de locaux convenablement éclairés, chauffés et aérés.

## **TITRE XVII : LOGEMENT ET VETEMENTS PROFESSIONNELS**

### **Avantage en nature.**

#### **Article 53**

En vigueur étendu

La valeur de l'avantage en nature logement est fixée par un barème annexé à la grille des salaires. La cessation de l'emploi ou la rupture du contrat de travail fera cesser la jouissance du logement qui devra être libéré à l'issue du temps de préavis. Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié ayant des enfants à charge un accord sera recherché entre les parties pour une durée plus longue.

#### **Article 54**

En vigueur étendu

Le logement doit être assuré dans des conditions correctes comportant un minimum de confort. Le personnel ne sera pas logé dans les cabinets de consultation ou tout endroit utilisé dans la journée par une autre personne.

L'employé logé est responsable du bon entretien des locaux, du matériel et du mobilier mis à sa disposition.

### **Tenue de travail.**

#### **Article 55**

En vigueur étendu

Lorsque l'employeur exige de son personnel le port d'une tenue de travail particulière, l'achat, le renouvellement et l'entretien en seront à sa charge.

### **Repas.**

## **Article 56**

En vigueur étendu

Si l'horaire de travail comporte des postes en journée continue, le personnel intéressé devra disposer du nécessaire pour faire chauffer son repas. Il le prendra dans un local réservé à cet usage pendant le temps nécessaire. Ceci s'applique quel que soit le nombre de salariés du cabinet.

Si l'effectif du personnel prenant ses repas sur place est égal ou supérieur à dix salariés, il devra être mis à leur disposition un local pour prendre un repas dans des conditions décentes et le faire réchauffer.

## **TITRE XVIII : ASSURANCE CHOMAGE.**

### **Article 57**

En vigueur étendu

Le régime de l'Unedic et des Assedic a été institué le 31 décembre 1958. L'ordonnance du 13 juillet 1967 en a élargi le champ d'application et l'a rendu obligatoire.

## **TITRE XIX : JEUNES ET TRAVAILLEURS HANDICAPES.**

### **Article 58**

En vigueur étendu

Il n'y aura pas d'abattement de salaires pour les jeunes de moins de dix-huit ans et les salariés handicapés.



## **TITRE XX : FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERMANENTE.**

### **Article 59**

En vigueur étendu

Les employeurs accorderont toutes facilités à leurs personnels pour qu'ils tiennent à jour et perfectionnent leurs connaissances dans le cadre de la formation continue et permanente, telle qu'elle résulte du livre IX du code du travail.

# **TITRE XXI : COMMISSION DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION**

## **Règlement intérieur.**

### **Article 60**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 44 du 1 mars 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Il a été institué une commission nationale de conciliation et d'interprétation.

### **Article 61**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 44 du 1 mars 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

1. La commission nationale de conciliation et d'interprétation aura la double mission d'interpréter la présente convention et ses avenants et de régler les conflits à la demande de l'une des parties [\*signataires\* (1).

La commission nationale de conciliation et d'interprétation est constituée, d'une part, par un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la convention et, d'autre part, par un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires de la convention.

Il est pourvu, dans les mêmes conditions, à la désignation d'autant de membres suppléants.

Chaque représentant pourra se faire assister par un conseiller technique.

Le secrétariat est assuré dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2 (§ 1 et 2).

2. La commission nationale peut, à la demande de l'une des parties concernées, intervenir à titre de conciliation dans un conflit individuel opposant un salarié et un employeur. La demande de saisine

de la commission devra être faite par l'une des parties \*]signataires\* (1) de la présente convention.

(1) Terme exclu de l'extension, contraire au principe d'égalité découlant notamment de l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).

## **Article 62**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 44 du 1 mars 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Les membres sont désignés par courrier par leur organisation représentative signataire respective.

Le mandat des membres de la commission nationale de conciliation et d'interprétation est de 1 an. Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent être désignés à nouveau.

## **Article 63**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 44 du 1 mars 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

La commission nationale de conciliation et d'interprétation se réunit à la demande d'une des parties signataires, dans les 45 jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit sur les causes et objet de la saisine et la ou les questions posées à la commission.

## **Article 64**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 44 du 1 mars 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

La commission nationale de conciliation et d'interprétation prévue au présent titre est présidée alternativement par un membre représentant les salariés et un membre représentant les employeurs. Le président est nommé au début de chaque année pour 1 an.

## **Article 65**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 44 du 1 mars 2006 BO conventions collectives 2006-17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Les décisions de la commission nationale de conciliation et d'interprétation sont tenues à la disposition de la branche.

Chaque organisation peut se faire accompagner par un expert pour éclairer ses travaux.

Ses décisions sont prises à la majorité des membres présents que ce soit en matière d'interprétation que de conciliation. Les délibérations ne sont opposables aux parties que si le quorum de 3/5 des membres est atteint.

Un procès-verbal des délibérations sera établi. Ce procès-verbal sera approuvé et signé par les membres de la commission et adressé dans un délai de 8 jours à chaque membre de la commission, aux parties signataires de la convention à charge obligatoire pour elles de les communiquer aux parties au conflit.

En cas d'impossibilité de parvenir à un accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Le texte du procès-verbal est annexé à la convention collective et précise si l'accord est majoritaire ou non.

Un accord unanime fait office d'avenant (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).