

Convention collective des cabinets médicaux

Code IDCC 1147 - Brochure JO 3168

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798300773236

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	6
Champ d'application	7
Embauchage	8
Période d'essai	9
Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite.....	10
Préavis.....	10
Indemnité de licenciement.....	10
Indemnité de départ volontaire à la retraite	11
Recherche d'un emploi	11
Ancienneté du personnel réembauché	12
Congés	13
Congés exceptionnels de courte durée	13
Congé non rémunéré pour soigner un enfant ou un parent	13
Congés payés et vacances	13
Période de référence.....	14
Période des congés payés.....	14
Fractionnement	14
Date des congés - Affichages.....	15
Périodes de travail effectif	15
Maladie.....	15
Jours fériés	17
Durée du travail	18
Indemnité de garde et indemnité d'astreinte.....	18
Indemnité de garde	18
Indemnité d'astreinte	19
Travail à temps partiel.....	19
Champ d'application.....	19
Dispositions applicables à tous les salariés à temps partiel.....	19
Dispositions spécifiques.....	20

Majorations pour heures supplémentaires et travail de nuit 24

Maladie, maternité, accident du travail..... 25

Absence pour cause d'arrêt de travail..... 25

Indemnisation du congé maladie 25

Classification des emplois 26

Objet..... 26

Filières professionnelles 26

Emplois repères..... 26

Critères classants..... 28

Principe et définitions des critères classants 28

Niveaux de positionnement..... 28

Salaires, primes et indemnités 32

Prime d'ancienneté 32

Mutations à l'intérieur du cabinet 32

Jeunes et travailleurs handicapés 33

Salaires minima..... 33

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète..... 34

Liste des articles de la convention collective cités..... 35

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981

Etendue par arrêté du 15 janvier 1982 - JORF 12 février 1982

Code IDCC 1147 - Brochure JO 3168

Organisations d'employeurs signataires : Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF).

Organisations syndicales des salariés signataires : Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération de la santé publique, privée et de l'éducation spécialisée CGT. ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO.

Adhésion : Syndicat des médicaux libéraux (SML), par lettre du 4 octobre 1993 (BO n°2007-52) ; L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6) ; Le syndicat des médecins généralistes, par lettre du 6 février 2014 (BO n°2014-12). Avenir Spé, par lettre du 23 juin 2022 (BO n°2022-29)

Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective règle les obligations réciproques et les rapports entre :

- les employeurs exerçant la médecine libérale, sous quelque forme que ce soit et quel que soit le lieu de leur exercice (cabinet de ville, clinique, hôpital, établissement de soins, etc.), et leurs salariés ;
- les sociétés interprofessionnelles de soins ambulatoire et leurs salariés, et ;
- les maisons de santé pluridisciplinaires au sein desquelles au moins un médecin exerce à titre libéral, et leurs salariés.

La présente convention collective ne s'applique toutefois pas au personnel qui, embauché par un médecin dans le cadre de son exercice libéral, travaille également au domicile de ce médecin. (1) La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national, à l'exception des départements d'outre-mer.

(1) Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail, tel qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 98-42.949). (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Embauchage

Article 19

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.

Période d'essai

Article 21

La période d'essai est de 2 mois. Cette période pourra être renouvelée une fois à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Pour les cadres, la période d'essai est de 4 mois, renouvelables.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail. Ainsi, la lettre d'engagement ou le contrat de travail peuvent prévoir une durée de période d'essai plus courte.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite

Article 25

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 6 mois de présence dans l'établissement (toutes catégories à l'exception du personnel embauché pour une durée déterminée) : 15 jours ;

B. Personnel ayant de 6 mois à 2 ans de présence (toutes catégories) : 1 mois ;

C. Personnel ayant plus de 2 ans de présence :

- licenciement : 2 mois ;
- démission : 1 mois.

D. Dispositions applicables au personnel cadre en cas de licenciement ou de démission : la durée du préavis est fixée à 3 mois ;

E. Le personnel embauché pour une durée déterminée bénéficiera d'un préavis de 8 jours à partir de 1 mois de présence et jusqu'à 6 mois.

Au-delà de 6 mois, tout salarié maintenu exceptionnellement en contrat provisoire, selon l'article 13, bénéficiera des mêmes droits que le personnel permanent.

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement est due pour le personnel ayant plus de 1 an d'ancienneté, quel que soit le motif du licenciement, en dehors du cas de faute grave.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : de 1 / 5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité minimum légale est égal à 1 / 12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

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

Indemnité de départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, l'indemnité versée par l'employeur est la suivante :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Recherche d'un emploi

Article 26

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

1° Le personnel bénéficie de 2 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 8 heures tous les 4 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 24 heures.

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

Ancienneté du personnel réembauché

Article 27

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.

Congés

Congés exceptionnels de courte durée

Article 40

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

- pour le déménagement : 1 jour ;
- pour la naissance et l'adoption : congés prévus par l' article L. 3142-1 2° du code du travail ;
- pour le mariage ou le Pacs : 5 jours ;
- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- pour le mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- pour le décès d'un ascendant ou descendant en ligne directe : 2 jours ;
- pour le décès d'un conjoint ou d'un partenaire pacsé : 5 jours ;
- pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur : 1 jour ;
- pour présélection militaire : 3 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 15 jours entourant l'événement à condition que l'employeur soit prévenu, sauf cas de force majeure, 15 jours à l'avance.

Congé non rémunéré pour soigner un enfant ou un parent

Article 42

Un congé non rémunéré de 3 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.

Congés payés et vacances

Article 31

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 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

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

Les salariés des cabinets médicaux bénéficient de jours de congés supplémentaires, en fonction de l'ancienneté acquise dans le cabinet, y compris lorsqu'elle a fait l'objet d'une reprise dans les conditions de l'article 14 :

- 1 jour de congé supplémentaire à partir de 10 ans ;
- 2 jours de congé supplémentaire à partir de 20 ans ;
- 3 jours de congé supplémentaire à partir de 30 ans.

Période de référence

Article 32

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

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 2 ans leurs congés.

Fractionnement

Article 34

Le congé ne pourra être fractionné qu'après accord avec le salarié et l'une des périodes ne pourra être inférieure à 12 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 2 jours ouvrables pour la 1re semaine, de 1 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

Au début de chaque année, et au minimum 2 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

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 ;
- les absences pour accidents de travail et maladies professionnelles limitées à une période ininterrompue d'une année ;
- 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

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 24 heures entre la fin du congé maladie et le début du congé annuel.

Article 38

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.

Jours fériés

A l'occasion des fêtes légales et jours fériés, il est accordé à tous les employés mensualisés les congés suivants : 1 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.

Durée du travail

Article 15

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 40 heures.

L'amplitude de la journée de travail ne pourra excéder 10 heures.

En cas de journée discontinue, elle ne pourra être fractionnée en plus de 2 vacations dont la plus courte ne saurait être inférieure à 3 heures.

Le temps de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieur à 11 heures.

Les modifications de l'horaire habituel devront être portées par écrit à la connaissance des employés au moins 15 jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

Indemnité de garde et indemnité d'astreinte

Article 18

Indemnité de garde

Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est à fixer par écrit 15 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 1 dimanche par mois et 4 nuits par mois, dont 2 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 % 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 1 semaine sur 4, sauf accord écrit entre les parties.

Travail à temps partiel

Avenant n° 64 du 1er juillet 2014

Champ d'application

Article 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des cabinets médicaux inclus dans le champ de la convention collective nationale des cabinets médicaux et travaillant à temps partiel.

La première section du présent accord comporte les dispositions applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel, la seconde est spécifique aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Dispositions applicables à tous les salariés à temps partiel

Définition du temps partiel

Article 2

Le salarié est considéré comme à temps partiel dès lors que la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.

Contrat de travail du salarié à temps partiel

Article 3 (1)

Tout salarié à temps partiel bénéficie d'un contrat de travail écrit, qui peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner :

- la désignation de l'emploi et le coefficient ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;
- le cas échéant, la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail comme prévu ci-dessous.

Les dispositions relatives à la période d'essai, à l'ancienneté et aux indemnités de licenciement ou de départ à la retraite prévues dans la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel.

(1) Article 3 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 24 octobre 2014 - art. 1)

Dispositions spécifiques

Dérogation individuelle

Article 4

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à 16 heures pour l'ensemble des postes de la grille et à 5 heures pour le personnel d'entretien pourra être maintenue ou fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein.

Cette demande doit être écrite et motivée et adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Ce dernier dispose alors de 30 jours calendaires pour répondre au salarié selon les mêmes modalités.

En cas de réponse positive, le contrat de travail est rédigé en ce sens ou fait l'objet d'un avenant en conséquence.

Horaire hebdomadaire contractuel

Article 5

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'il est impératif de tenir compte de la particularité et des modes d'exercice des cabinets médicaux, mais également de l'importance de préserver l'emploi dans la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux fixent la durée minimale de travail du salarié à temps partiel à 16 heures par semaine pour l'ensemble des postes de la grille, hormis le personnel de nettoyage et d'entretien pour lequel la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine.

Les dispositions ci-dessus citées sont sans incidence sur les salariés déclarés inaptes consécutivement à une maladie ou à un accident professionnel (art. L. 1226-2 du code du travail) et sur les salariés bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.

Regroupement par périodes journalières continues afin de garantir la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

Article 6

La période journalière continue est fixée à 3 heures minimum de travail effectif par demi-journée et ne doit pas empêcher le cumul de plusieurs emplois.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures, durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail, sont regroupés par périodes, dans la limite de 6 périodes par semaine, sous réserve que ce regroupement soit compatible avec l'activité économique du cabinet.

Pour le personnel de nettoyage et d'entretien dont la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine, la répartition de ces heures pourra se faire sur 5 demi-journées.

Il est rappelé que la répartition régulière et le regroupement des horaires par périodes minimales de 3 heures ont pour but de permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre, s'ils le souhaitent, une durée globale d'activité correspondant soit à un temps plein, soit au moins à la durée minimale de 24 heures par semaine.

Interruption d'activité

Article 7

Conformément à l'article 15 de la convention collective du personnel des cabinets médicaux, afin de permettre un cumul d'emploi, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

En aucun cas l'amplitude de la journée de travail ne pourra excéder 10 heures.

Majoration des heures complémentaires

Article 8

Il est rappelé que les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée normale prévue par son contrat de travail et sans lui faire atteindre l'horaire légal, en l'occurrence 35 heures.

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Ainsi, toute heure complémentaire accomplie dans la limite fixée par l'article L. 3123-17 du code du travail (10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail) donne lieu à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure.

A l'intérieur de cette limite, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle, et dans la limite d'un tiers de cette durée, donnent lieu à une majoration de 25 %.

En aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures hebdomadaires (hors avenant temporaire pour complément d'heures négociées).

Compléments d'heures négociées

Article 9

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, la durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par avenant et, ainsi, amener le salarié à un temps partiel plus élevé mais également à un temps complet.

Il ne pourra être conclu plus de six avenants par an et par salarié. En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent nommément désigné, le nombre d'avenants conclus avec un même salarié n'est pas limité, l'employeur et le salarié pouvant en conclure autant que de besoin.

Les compléments d'heures négociées dans le cadre d'avenants au contrat de travail sont rémunérés au taux normal, autrement dit sans aucune majoration, dans la limite d'un temps plein.

Toute heure travaillée au-delà du complément d'heures fixé dans l'avenant au contrat constitue une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures

prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

Une fois par an, il appartient à l'employeur de recenser les salariés souhaitant bénéficier d'avenants de compléments d'heures. Dès lors que les salariés se sont portés volontaires, l'employeur devra leur proposer prioritairement les avenants correspondant aux besoins de compléments d'heures identifiés. Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés, l'employeur doit effectuer un choix en tenant compte de critères objectifs.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée du travail n'est pas une faute et ne peut entraîner de sanction disciplinaire.

Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel

Article 10

Les évolutions de l'activité du cabinet ou les souhaits des salariés peuvent nécessiter d'envisager une modification de la durée contractuelle de travail initialement prévue entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires entendent promouvoir et organiser le passage du temps partiel au temps complet et inversement.

La partie sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel ou le passage d'un temps partiel à un temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie sollicitée doit apporter sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque la demande émane du salarié et fait l'objet d'un refus de l'employeur, ce dernier doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Lorsque la demande émane de l'employeur, celui-ci informe le salarié que son refus ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un motif de rupture du contrat de travail.

L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.

Priorité d'emploi

Article 11

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans le cabinet médical qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Majorations pour heures supplémentaires et travail de nuit

Article 17

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 %, 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 10 salariés.

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

Maladie, maternité, accident du travail

Absence pour cause d'arrêt de travail

Article 29

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 1 an n'entraînent pas une rupture du contrat de travail.

Indemnisation du congé maladie

Article 43

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté et :

- à condition d'avoir justifié dans les 48 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 4e jour d'absence en cas de maladie, de 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, tant que la sécurité sociale versera des indemnités journalières.

Classification des emplois

Avenant n° 76 du 27 juin 2019

Objet

Article 1er

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions relatives à la classification professionnelle applicables au sein de la branche des cabinets médicaux. Les dispositions du présent avenant se substituent à toute autre disposition de la convention collective, des accords et des avenants de cette branche ayant le même objet.

Filières professionnelles

Article 2

La nouvelle grille de classification professionnelle est fondée sur cinq filières professionnelles correspondant aux activités des cabinets médicaux :

- la filière médicale ;
- la filière médico-technique ;
- la filière paramédicale ;
- la filière transversale ;
- la filière management.

Emplois repères

Article 3

La nouvelle grille de classification professionnelle s'articule autour de seize emplois repères dont les intitulés sont génériques et qui sont chacun rattachés à l'une des cinq filières métiers.

Filière professionnelle	Emploi repère	Exemple de poste
Médicale	Médecin	
	Maïeuticien(ne)	
Médico-technique	Assistant(e) médical(e) et médico-technique	Secrétaire médical(e), assistant(e) médical(e), assistant(e) médico-technique
	Manipulateur(trice) d'électro-radiologie Médicale	Manipulateur(trice) dosimétrie
	Technicien(ne) de laboratoire	Technicien(ne) de laboratoire
Paramédicale	Auxiliaire de soins	Aide-soignant(e), auxiliaire de puériculture, aide médico-psychologique, assistant(e) dentaire
	Soignant(e)	Infirmier(ère), infirmier(ère) spécialisé(e), infirmier(ère) clinicien(ne), infirmier(ère) de pratiques avancées
	Rééducation	Masseur(se)-kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, psychomotricien(ne), orthoptiste, pédicure-podologue, diététicien(ne)
	Appareillage médical	Opticien(ne)-lunetier(ère), audio-prothésiste
Transversale	Assistant(e) accueil et administratif	Chargé(e) d'accueil, secrétaire, secrétaire administratif(ve), secrétaire comptable
	Assistant(e) technique	Agent d'entretien, agent de maintenance
	Technicien(ne)	Comptable, chargé(e) de bureautique, qualitatif
	Expert(e) administratif et technique	Ingénieur, informaticien(ne), ressources humaines, ingénieur(e) qualité, physicien(ne) médical(e)
Management	Encadrant(e) de proximité	Responsable, chef de service
	Encadrant(e) de direction	Directeur(trice)
	Coordinateur(trice) de projet	

Il n'existe aucun tableau de concordance entre la classification professionnelle applicable au sein de la branche des cabinets médicaux avant l'entrée en vigueur du présent avenant et la nouvelle classification professionnelle.

Critères classants

Article 4

Principe et définitions des critères classants

Article 4.1

Afin de définir leur niveau de positionnement dans le cabinet médical, tous les postes existants sont classés sur la base de quatre critères :

- la formation et les acquis de l'expérience ;
- la complexité ;
- l'autonomie,
- la dimension relationnelle.

Le critère de la formation et des acquis de l'expérience renvoie aux connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour occuper et maîtriser le poste.

Le critère de la complexité mesure la difficulté et la diversité des tâches à accomplir, des informations à collecter et des réflexions à mener pour atteindre les objectifs affectés au poste.

Le critère de l'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre dans la prise de décision pour répondre aux besoins du poste en tenant compte de son environnement.

Le critère de la dimension relationnelle traduit l'aptitude à s'insérer dans la vie du cabinet médical, à coopérer, à travailler au sein d'une équipe ou à animer une équipe afin de répondre aux besoins de la patientèle.

Niveaux de positionnement

Article 4.2

Chaque critère classant comprend quatre niveaux, le niveau 1 correspondant au niveau le moins élevé.

Critère classant	Niveau	Description
Formation et acquis de l'expérience	1	Absence de diplôme ; diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 3 et 4 (BEP, CAP, baccalauréat).
	2	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 5 et 6 (bac + 2 à 4 : DEUG, BTS, DUT, DEUST, licence,

Critère classant	Niveau	Description
		licence LMD, licence professionnelle, Maîtrise, Master 1).
	3	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 7 (bac + 5 à 7 : DEA, DESS, Master 2, Diplôme d'ingénieur).
	4	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 8 (bac + 8 et au-delà : Doctorat, Habilitation à diriger des recherches).
Complexité	1	Application de consignes élémentaires pour la réalisation de tâches simples et répétitives
	2	Application de consignes variées pour réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant un temps d'appropriation, ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail.
	3	Application de consignes complexes pour la réalisation de procédures faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs.
	4	Application de processus variés, de complexes à très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs, et résoudre les problèmes rencontrés.
Autonomie	1	Exécution de tâches avec une marge de manœuvre limitée
	2	Réalisation d'objectifs nécessitant des initiatives
	3	Participation à la définition des objectifs à réaliser et à leur mise en œuvre
	4	Autonomie dans la définition des objectifs à réaliser et l'optimisation des moyens à mettre en œuvre pour les réaliser.
Dimension relationnelle	1	Communication limitée à des sujets courants
	2	Accueil et premier niveau d'interactions récurrents
	3	Orientation, accompagnement, animation
	4	Communication sur des sujets complexes, médiation avec interlocuteurs multiples

Grille de positionnement des emplois repères

Article 4.3

Pour chaque poste, il est déterminé un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste, des exigences spécifiques qui lui sont attachées et de l'emploi repère correspondant.

EMPLOI REPÈRE	FORMATION et acquis de l'expérience				COMPLEXITÉ				AUTONOMIE				DIMENSION relationnelle			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Médecin																
Maïeuticien(ne)																
Assistant(e) médical(e) et médico-technique																

EMPLOI REPÈRE	FORMATION et acquis de l'expérience				COMPLEXITÉ				AUTONOMIE				DIMENSION relationnelle			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale																
Technicien(ne) de laboratoire																
Auxiliaire de soins																
Soignant(e)																
Rééducation																
Appareillage médical																
Assistant(e) accueil et administratif																
Assistant(e) technique																
Technicien(ne)																
Expert(e) administratif et technique																
Encadrant(e) de proximité																
Encadrant(e) de direction																
Coordinateur(trice) de projet																

L'addition des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet d'établir une grille de positionnement des emplois repères.

EMPLOIS REPÈRES	POSITIONNEMENT (total des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classant)															
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
Médecin																
Maieuticien(ne)																
Assistant(e) médical(e) et médico-technique																
Manipulateur(trice) d'électro-radiologie médicale																
Technicien(ne) de laboratoire																
Auxiliaire de soins																
Soignant(e)																
Rééducation																
Appareillage médical																
Assistant(e) accueil et administratif																
Assistant(e) technique																
Technicien(ne)																
Expert(e) administratif et technique																

EMPLOIS REPÈRES	POSITIONNEMENT (total des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classant)															
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
Encadrant(e) de proximité																
Encadrant(e) de direction																
Coordinateur(trice) de projet																

Salaires, primes et indemnités

Prime d'ancienneté

Article 14

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

Majoration immédiate :

- 4 % après 3 ans
- 7 % après 6 ans
- 10 % après 9 ans
- 13 % après 12 ans
- 16 % après 15 ans
- 18 % après 18 ans
- 20 % après 20 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.

Mutations à l'intérieur du cabinet

Article 49

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 exprès.

L'employeur peut momentanément déplacer des travailleurs de toute catégorie, les occupant à des travaux similaires à ceux qu'ils 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 15 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 6 mois de remplacement, la classification deviendra effective sauf si le salarié remplace un salarié absent.

Jeunes et travailleurs handicapés

Article 58

Il n'y aura pas d'abattement de salaires pour les jeunes de moins de 18 ans et les salariés handicapés.

Salaires minima

Avenant n° 90 du 14-12-2023 étendu par arrêté du 17-5-2024, JO 1-6-2024.

Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1er janvier 2024.

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1 782,14 € brut
5	1 815,79 € brut
6	1 889,38 € brut
7	1 966,21 € brut
8	2 050,62 € brut
9	2 159,91 € brut
10	2 275,69 € brut
11	2 397,97 € brut
12	2 535,40 € brut
13	2 685,81 € brut
14	3 232,29 € brut
15	3 848,01 € brut
16	4 530,83 € brut

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/119-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1er	7
Article 19.....	8
Article 21.....	9
Article 25.....	10
Article 26.....	11
Article 27.....	12
Article 40.....	13
Article 42.....	13
Article 31.....	13
Article 32.....	14
Article 33.....	14
Article 34.....	14
Article 35.....	15
Article 36.....	15
Article 37.....	15
Article 38.....	15
Article 15.....	18
Article 18.....	18
Avenant n° 64 du 1er juillet 2014	19
Article 1er.....	19
Article 2.....	19
Article 3 (1).....	20
Article 4.....	20
Article 5.....	21
Article 6.....	21
Article 7.....	21
Article 8.....	22

Article 9	22
Article 10	23
Article 11	23
Article 17	24
Article 29	25
Article 43	25
Avenant n° 76 du 27 juin 2019	26
Article 1er.....	26
Article 2	26
Article 3	26
Article 4	28
Article 4.1	28
Article 4.2	28
Article 4.3	30
Article 14	32
Article 49	32
Article 58	33
Avenant n° 90 du 14-12-2023 étendu par arrêté du 17-5-2024, JO 1-6-2024.....	33

Source : www.legifrance.gouv.fr