

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**DU PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX**

**Avenant n°64**

- - - -

**Le 1<sup>er</sup> juillet 2014, entre :**

- La CONFEDERATION DES SYNDICATS MEDICAUX FRANCAIS (C.S.M.F.)
- La FEDERATION DES MEDECINS DE FRANCE (F.M.F.)
- Le SYNDICAT DES MEDECINS LIBERAUX (S.M.L.)
- La FEDERATION FRANCAISE DES MEDECINS GENERALISTES (MG France)

D'une part,

- Les Centrales Syndicales : C.F.D.T – C.F.T.C – C.G.T – F.O. – C.F.E.-C.G.C, UNSA

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

**Préambule**

La Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant pour origine l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux constatant que le travail à temps partiel concerne près de la moitié des salariés dans la branche des cabinets médicaux ont décidé, conformément à la Loi d'ouvrir des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel et prévoir des dérogations au cadre légal. Ces négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel ont été ouvertes le 18 septembre 2013, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

L'article L3123-14-1 du Code du travail prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, la durée minimale du travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel, ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Les partenaires sociaux se sont ainsi accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires qui suivent qui ont pour objectif de répondre au mieux à l'activité propre des cabinets médicaux, d'adapter les dispositions sur le temps partiel au fonctionnement des cabinets, mais également de préserver l'emploi dans la branche.

De plus, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur d'autres points de l'ANI, à savoir sur la recherche d'une mutualisation de l'emploi sur les territoires, sur la mise en place de dispositifs de lutte contre les temps partiels subis, sur la mise en place de la mobilité volontaire sécurisée, sur la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et sur la complémentaire santé obligatoire.

## **Article 1 – Champ d’application**

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.

## **Section 1 – Dispositions applicables à tous les salariés à temps partiel**

### **Article 2 – Définition du temps partiel**

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

### **Article 3 – Contrat de travail du salarié à temps partiel**

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.

## **Section 2 – Dispositions spécifiques**

### **Article 4 – Dérogation individuelle**

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 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 accusé de réception ou remis 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.

### **Article 5 – Horaire hebdomadaire contractuel**

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 du 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 (article L1226-2 du Code du travail) et sur les salariés bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.

### **Article 6 – Regroupement par période journalière continue afin de garantir la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel**

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 période 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, et 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 a pour but de permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre s'il le souhaite une durée globale d'activité correspondant soit à un temps plein, soit au moins à la durée minimale de 24 heures par semaine.

### **Article 7 – Interruption d'activité**

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 **deux heures**.

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

### **Article 8 – Majoration des heures complémentaires**

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 L3123-17 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).

### **Article 9 – Compléments d'heures négociées**

Conformément à l'article L3123-25 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 6 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 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 correspondants 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.

### **Article 10 – Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel**

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 LR/AR.

La partie sollicitée doit apporter sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la LR/AR.

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.

### **Article 11 – Priorité d'emploi**

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 ressortant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

### **Section 3 – Dispositions diverses**

#### **Article 12 - Suivi de l'accord**

Une commission de suivi sera mise en place et composée des signataires du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an pour vérifier la mise en place des modalités de l'accord. Elle pourra proposer des modifications à la commission paritaire dans l'objectif de répondre aux évolutions nécessaires de l'accord. Elle mettra en œuvre des outils lui permettant de recueillir les données nécessaires à sa mission.

#### **Article 13 – Entrée en vigueur**

L'ensemble de ces dispositions s'appliquent à compter de l'extension de l'accord.

#### **Article 14- Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de modification législative et réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à le réviser en conséquence.

## **Article 15 - Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 01/07/2014

**Fédération Nle des Syndicats  
des Services de Santé et  
Services Sociaux  
« C.F.D.T. »**

**Fédération de la Santé  
et de l'Action Sociale  
« C.G.T. »**

**Fédération Nationale des  
Syndicats Chrétiens des  
Services de Santé et des  
Services Sociaux « C.F.T.C. »**

**Fédération des Personnels  
des Services Publics et de  
Santé « F.O. »**

**Fédération Française  
Santé et Action Sociale  
« CFE - C.G.C »**

**Union nationale des  
syndicats autonomes  
« UNSA »**

**Fédération française des  
médecins généralistes  
« MG France »**

**Confédération des Syndicats  
Médicaux Français  
« C.S.M.F. »**

**Fédération des Médecins  
de France « F.M.F. »**

**Syndicat des Médecins  
Libéraux « S.M.L. »**