

# Cabinets médicaux (personnel des)

BROCHURE JO 3168

IDCC 1147

## Convention collective nationale du 14 octobre 1981

[Étendue par arrêté du 15 janvier 1982, JO 12 février 1982]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ;

Fédération des médecins de France (FMF) ;

Syndicat des médecins libéraux (SML) ;

MG France ;(Adhésion par lettre du 6 février 2014)

Avenir Spé(Adhésion par lettre du 23 juin 2022).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

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.

UNSA Santé Sociaux

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Titre I Dispositions générales

#### Article 1

##### Champ d'application

*Mod. par Avenant n° 86, 17 fevr. 2022, étendu par arr. 1<sup>er</sup> juill. 2022, JO 13 juill.<sup>(1)</sup>*

##### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*FSPSS FO ;*

*FSAS CGT.*

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.

*(Phrase exclue de l'extension par arr. 1<sup>er</sup> juill. 2022, JO 13 juill.) 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. La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national, à l'exception des départements d'outre-mer.*

#### Article 2 Durée, révision, dénonciation

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 pli recommandé 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 1.

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 pli recommandé avec avis de réception.

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

## Article 3 Avantages acquis

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.

## Article 4 Date d'application

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

## Article 5 Contrat à durée déterminée

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 liberté d'opinion

## Article 6 Liberté syndicale, liberté d'opinion

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.

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.

---

## **Article 7** **Exercice du droit syndical**

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.

## **Article 8** **Absence pour exercer une fonction syndicale**

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.

## **Article 9** **Élections des délégués du personnel**

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

## **Article 10** **Compétence et responsabilité civile du personnel**

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** **Les appointements et salaires**

### **Article 11** **Principes généraux**

(Voir aussi Annexe grille de classification et salaires)

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.

À 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.

### **Article 12** **Mensualisation**

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

### **Article 13** **Bulletins de salaire**

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

- 1<sup>o</sup> Le nom et l'adresse de l'employeur ;
- 2<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> Le nom et l'emploi du salarié, la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique, l'ancienneté ;
- 4<sup>o</sup> Le nombre d'heures, en distinguant les heures normales des heures supplémentaires ;
- 5<sup>o</sup> La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4<sup>o</sup> ;

- 
- 6<sup>o</sup>** Le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé ;
  - 7<sup>o</sup>** La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
  - 8<sup>o</sup>** Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le travailleur intéressé ;
  - 9<sup>o</sup>** La date du paiement de la rémunération ;
  - 10<sup>o</sup>** 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 Ancienneté**

### **Article 14 Prime d'ancienneté<sup>(1)</sup>**

*(1) NDLR : le texte de la convention collective ne fixe pas la base de référence pour le calcul de la prime d'ancienneté. Dans un relevé de décision du 8 décembre 1999, la Commission d'interprétation de la convention collective a indiqué que « le calcul de la prime d'ancienneté sur le salaire réel ou sur le salaire minimum conventionnel constituent deux formules qui sont conformes au texte ».*

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 Durée et conditions de travail**

### **Article 15 Durée du travail**

*(Voir aussi l'avenant n° 2 du 23 avril 1982)*

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.

---

## **Article 16** **Cas particulier des cabinets de radiologie**

(Modifié par avenant n° 30 bis du 3 septembre 1997, étendu par arrêté du 9 décembre 1997, JO 20 décembre 1997)

En ce qui concerne les employés affectés dans les cabinets de radiologies, 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 supplémentaires**

### **Article 17** **Majorations pour heures supplémentaires**

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.

### **Article 18**

#### **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**

### **Article 19** **Embauchage**

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.

À 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.

---

## **Article 20** **Examen médical**

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.

## **Article 21** **Périodes d'essai**

*Mod. par Avenant n° 50, 14 janv. 2009, étendu par arr. 8. oct. 2009, JO 17 oct.*

La période d'essai est de deux 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 quatre 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 :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois 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 quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

## **Titre VIII** **Les catégories de personnel**

### **Article 22** **Personnel permanent - Personnel embauché pour une durée déterminée**

*(Abrogé par avenant n° 32 du 3 septembre 1997, étendu par arrêté du 9 décembre 1997, JO 20 décembre 1997)*

### **Article 23** **Ancienneté du personnel à durée déterminée engagé comme permanent**

*(Modifié par avenant n° 32 du 3 septembre 1997, étendu par arrêté du 9 décembre 1997, JO 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.

### **Article 24** **Personnel travaillant à domicile**

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

#### Article 25

(«Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite»)

Mod. par Avenant n° 50, 14 janv. 2009, étendu par arr. 8. oct. 2009, JO 17 oct.

Mod. par Avenant n° 62, 1<sup>er</sup> janv. 2013, étendu par arr. 19 déc. 2013, JO 4 janv. 2014<sup>(1)</sup>

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CFTC ;*

*FO ;*

*CFE CGC.*

#### 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.

Au-delà de six mois, tout salarié maintenu exceptionnellement en contrat provisoire, selon l'article 23, bénéficiera des mêmes droits que le personnel permanent.

#### 2

#### Indemnité de licenciement (Avenant n° 50, 14 janv. 2009, étendu)

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- Moins de dix ans d'ancienneté : de 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;
- À partir de dix ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> 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<sup>e</sup> 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 de 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 prorata temporis.

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

#### 3

#### Indemnité de départ volontaire à la retraite

(Avenant n° 62, 1<sup>er</sup> janv. 2013, étendu) En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, l'indemnité versée par l'employeur est la suivante :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
  - un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
  - deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
  - deux mois et demi après 35 ans d'ancienneté ;
  - trois mois après 40 ans d'ancienneté.

### **Article 26 Recherche d'un emploi**

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

- 1<sup>o</sup>** Le personnel bénéficie de deux heures payées par jour pour la recherche d'un emploi ;
- 2<sup>o</sup>** 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<sup>o</sup>** 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.

### **Article 27 Ancienneté du personnel réembauché**

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.

### **Article 28 Cessation d'activité du cabinet**

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**

### **Article 29 Suspension du fait du salarié**

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

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.

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.

### **Article 30 Changement de titulaire du cabinet**

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** **Congés payés et vacances**

### **Article 31** **Congés payés**

*Mod. par Avenant n° 3, 4 juin 1982, étendu par arr. 25 nov. 1982, JO, 9 déc.*

*Avenant n° 90, 14 déc. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1<sup>er</sup> juin, applicable dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FMF ;*

*Avenir SPE ;*

*SML ;*

*MG France ;*

*CSMF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*UNSA ;*

*FO.*

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

À 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 1<sup>er</sup> juin 1981.

*(Avenant n° 90, 14 déc. 2023, étendu) 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.*

### **Article 32** **Période de référence**

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

### **Article 33** **Période des congés payés**

La période de congés payés annuels doit être comprise dans la période du 1<sup>er</sup> 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.

### **Article 34** **Fractionnement**

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 1<sup>er</sup>).

### **Article 35 Date des congés - Affichage**

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.

### **Article 36 Périodes de travail effectif**

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**

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**

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 Congés de courte durée**

### **Article 39 Fêtes légales**

(Complété par avenant n° 29 du 13 novembre 1996 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1997, JO 9 juillet 1997)

À 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 : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, 1<sup>er</sup> 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.

---

## **Article 40** **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

*Mod. par Avenant n° 50, 14 janv. 2009, étendu par arr. 8. oct. 2009, JO 17 oct.*

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

- pour le déménagement : un jour ;
- (Avenant n° 50, 14 janv. 2009, étendu) pour la naissance et l'adoption : congés prévus par les articles L. 3142-1 2<sup>e</sup> du Code du travail ;
- (Avenant n° 50, 14 janv. 2009, étendu) pour le mariage et le pacs : 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 ;
- (Avenant n° 50, 14 janv. 2009, étendu) pour le décès d'un conjoint ou d'un partenaire pacsé : 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.

## **Article 41** **Congés pour convenance personnelle**

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

## **Article 42** **Congé non rémunéré pour soigner un enfant ou un parent**

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 congé maladie**

### **Article 43** **Indemnisation**

*Mod. par — Avenant n° 41, 15 déc. 2004, étendu par arr. 1<sup>er</sup> févr. 2006, JO 10 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2005*

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,

(Avenant n° 41, 15 déc. 2004, étendu) 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 1 » qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, tant que la sécurité sociale versera des indemnités journalières.

## **Article 44** **Prévoyance**

*(Voir Annexe 1)*

*Mod. par Avenant n° 52, 3 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009 JO 1<sup>er</sup> janv. 2010. À l'exception des stipulations relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la couverture des salariés non - cadres qui prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009, les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou évènements survenus postérieurement à cette date.*

Le personnel des cabinets médicaux bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance dont les conditions sont fixées à l'annexe 1 de la présente convention collective, relative au régime de prévoyance. Ce régime assure notamment le versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées à

---

l'article 43 et devra respecter, pour les salariés ayant le statut de cadres, les obligations issues de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

## **Titre XIV**

### **Congés de maternité - Congés d'adoption protection des mères**

#### **Article 45**

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

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.

#### **Article 46**

##### **Congé pour éléver un enfant**

À 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**

### **Déroulement du contrat de travail**

#### **Article 47**

##### **Autorité de l'employeur**

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

#### **Article 48**

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

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.

#### **Article 49**

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

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'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**

##### **Discretion du personnel - Correction envers la clientèle**

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 discréption 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**

### **Sécurité et hygiène**

#### **Article 51**

##### **Médecine du travail**

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

À 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**

##### **Conditions d'hygiène**

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 vêtements professionnels**

#### **Article 53**

##### **Avantage en nature**

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**

##### **Logement**

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.

#### **Article 55**

##### **Tenue de travail**

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.

#### **Article 56**

##### **Repas**

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 quelque 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 chômage**

#### **Article 57**

##### **Assurance chômage**

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 handicapés**

### **Article 58** **Jeunes et travailleurs handicapés**

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** **Formation professionnelle et permanente**

(*Voir aussi avenant n° 8 du 18 juin 1985 relatif à la Formation professionnelle continue et accord du 26 octobre 1995 relatif à la création d'une commission paritaire national de l'emploi*)

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'interprétation - Règlement intérieur**

*Mod. par Avenant n° 44, 1<sup>er</sup> mars 2005, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1<sup>er</sup> nov.*

### **Article 60**

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

### **Article 61**

#### 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. (*Terme exclu de l'extension par arr. 20 oct. 2006, JO 1<sup>er</sup> nov.*)

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 (*Terme exclu de l'extension par arr. 20 oct. 2006, JO 1<sup>er</sup> nov.*) de la présente convention.

### **Article 62**

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 d'un an. Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent être désignés à nouveau.

### **Article 63**

La commission nationale de conciliation et d'interprétation se réunit à la demande d'une des parties signataires, dans les quarante-cinq 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**

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 un an.

#### **Article 65**

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<sup>ème</sup> 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 huit 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.

---

## ANNEXES

### Annexe 1 - Régime de prévoyance

*Mod. par Avenant n° 52, 3 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009 JO 1<sup>er</sup> janv. 2010.* À l'exception des stipulations relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la couverture des salariés non - cadres qui prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009, les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou évènements survenus postérieurement à cette date.

*Mod. par Avenant n° 53, 16 déc. 2009, étendu par arr. 17 mai 2011 JO 24 mai*

*Mod. par Avenant n° 63, 9 avr. 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2013<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO.*

*Mod. par Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 20 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération française des médecins généralistes (MG France) ;*

*Fédération des médecins de France (FMF) ;*

*Syndicat des médecins libéraux (SML) ;*

*Confédération des syndicats médicaux français (CSMF).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;*

*Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;*

*Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ;*

*Union nationale des syndicats autonomes UNSA ;*

*Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 68, 15 janv. 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 18 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015, à l'exception des dispositions relatives au maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dont la prise d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2015<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*FSPSS FO ;*

*FFSAS CGC.*

*Mod. par Avenant n° 72, 29 mars 2018, étendu par arr. 9 juill. 2019, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*MG France ;*

*F.M.F ;*

*C.S.M.F ;*

*S.M.L.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux CFDT ;*

*Fédération de la Santé et de l'Action Sociale CGT ;*

*Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Services de Santé et des Services Sociaux CFTC ;*

*Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO ;*

*UNSA.*

*Avenant n° 75, 22 nov. 2018, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*MG France ;  
FMF ;  
CSMF ;  
SML.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux CFDT ;*

*Fédération de la Santé et de l'Action Sociale CGT ;*

*Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Services de Santé et des Services Sociaux CFTC ;*

*Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO ;*

*UNSA.*

*Mod. par Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2023<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;  
FMF ;  
SML ;*

*MG France ;  
Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;  
UNSA.*

*Mod. par Avenant n° 92, 7 nov. 2024, étendu par arr. 30 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;  
FMF ;  
SML ;*

*MG France ;  
Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
UNSA.*

**Article 1  
Objet**

*Mod. par Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2023<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;  
FMF ;  
SML ;*

*MG France ;  
Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;  
UNSA.*

La présente annexe a pour objet de définir le régime de prévoyance visé à l'article 44 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981.

Elle fixe le contenu et les modalités d'application du régime de prévoyance prévu par la convention collective.

(Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu ; Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) La présente annexe prévoit, afin de respecter la convention collective nationale du 14 mars 1947, la mise en place de régimes de prévoyance différents pour l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et pour l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

---

## Article 2

### Définition du personnel couvert

*Mod. par Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 20 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération française des médecins généralistes (MG France) ;*

*Fédération des médecins de France (FMF) ;*

*Syndicat des médecins libéraux (SML) ;*

*Confédération des syndicats médicaux français (CSMF).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;*

*Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;*

*Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ;*

*Union nationale des syndicats autonomes UNSA ;*

*Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2023<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France ;*

*Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*UNSA.*

Sont garantis à titre obligatoire par le régime de prévoyance :

— (Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) D'une part, l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

— (Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) D'autre part, l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

## Article 3

### Prise d'effet de la garantie du salarié

*Mod. par Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 20 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération française des médecins généralistes (MG France) ;*

*Fédération des médecins de France (FMF) ;*

*Syndicat des médecins libéraux (SML) ;*

*Confédération des syndicats médicaux français (CSMF).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;*

*Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;*

*Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ;*

*Union nationale des syndicats autonomes UNSA ;*

*Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2023<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France ;*

*Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*UNSA.*

Les salariés sont couverts :

— (Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) Pour le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, au jour où ils acquièrent l'ancienneté d'un an dans la branche des cabinets médicaux.

— (Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) Pour le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, au jour de leur embauche ou de leur promotion dans cette catégorie.

#### **Article 4 Cessation de la garantie du salarié**

La garantie doit se poursuivre pour chaque assuré pendant toute l'adhésion de son employeur et cesser :

- à la date de fin ou de rupture de son contrat de travail,
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

#### **Article 5**

##### **Maintien des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail**

*Mod. par Avenant n° 68, 15 janv. 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 18 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015, à l'exception des dispositions relatives au maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dont la prise d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2015<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*FSPSS FO ;*

*FFSAS CGC.*

#### **5-1**

##### **Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, dans les cas de suspension du contrat de travail énumérés ci-après les garanties de prévoyance sont maintenues dans les conditions suivantes.

a) L'ensemble des garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation à l'assuré dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien, total ou partiel, de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

b) Autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire

1) En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé est assuré dans les conditions prévues à l'article 8 au paragraphe 8-11 «Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité».

2) Maternité - Paternité : pour les périodes de congé légal de maternité ou de paternité, l'assuré reste couvert contre le risque décès sans contrepartie de cotisation.

3) Congé Parental d'éducation :

. pendant la durée du congé parental d'éducation, l'assuré reste couvert en cas de décès sans contrepartie de cotisation.

. pendant la durée du congé parental d'éducation les prestations d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité ne sont pas versées. Si un salarié se trouve en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité à l'issue de son congé parental d'éducation, l'arrêt de travail est censé avoir débuté à la date fixée initialement pour la reprise du travail et commence à être indemnisé à l'issue de la période de franchise prévue à l'article 7-1-2. Les cotisations ne sont pas dues pendant cette période.

Dans tous les cas, la prestation sera calculée selon la base de calcul des prestations définie à l'article 6 et précédant la date de suspension du contrat de travail. Les garanties maintenues sont celles dont bénéficie le salarié au titre de la catégorie de personnel dont il relève à la date de suspension du contrat de travail.

#### **5-2**

##### **Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L 911-8 du code de la**

## Sécurité sociale

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

**1<sup>o</sup>** Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois. ;

**2<sup>o</sup>** Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

**3<sup>o</sup>** Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

**4<sup>o</sup>** Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

**5<sup>o</sup>** L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

**6<sup>o</sup>** L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage pour le mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

## Article 6 Base de calcul des cotisations et des prestations

Mod. par Avenant n° 75, 22 nov. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019<sup>(1)</sup>

### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*MG France ;  
FMF ;  
CSMF ;  
SML.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux CFDT ;*

*Fédération de la Santé et de l'Action Sociale CGT ;*

*Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Services de Santé et des Services Sociaux CFTC ;*

*Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO ;*

*UNSA.*

La base de calcul des cotisations doit être égale au traitement brut afférent à l'année d'affiliation considérée déclaré par l'employeur à l'administration sociale.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de Sécurité sociale.

Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13<sup>ème</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital, ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

La base de calcul des cotisations est limitée à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour la détermination des prestations, la base doit être égale au salaire brut soumis aux cotisations sociales, soit le salaire fixe et les rémunérations variables, des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou la date du décès.

Comme pour le calcul des cotisations, la base de calcul des prestations est limitée à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour les prestations exprimées en pourcentage du salaire net, la base des prestations est celle prévue à l'alinéa précédent déduction faite des charges fiscales et sociales.

Afin d'harmoniser leurs méthodes de calcul, les organismes assureurs du régime déduisent le même taux de charges sociales et fiscales, celui-ci correspond au taux de charges moyen appliqué aux salaires de la profession.

Il est précisé que la CSG et la CRDS sont des impôts dus par le salarié et ne peuvent pas être prises en charge par l'organisme de prévoyance ou l'employeur.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre du cabinet.

## **Article 7** **Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité**

*Mod. par Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 20 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération française des médecins généralistes (MG France) ;*

*Fédération des médecins de France (FMF) ;*

*Syndicat des médecins libéraux (SML) ;*

*Confédération des syndicats médicaux français (CSMF).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;*

*Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;*

*Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ;*

*Union nationale des syndicats autonomes UNSA ;*

*Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2023<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France ;*

*Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*UNSA.*

*Mod. par Avenant n° 91, 18 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France ;*

*Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*UNSA.*

*Mod. par Avenant n° 92, 7 nov. 2024, étendu par arr. 30 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv.*

2025<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*CSMF* ;

*FMF* ;

*SML* ;

*MG France* ;

*Avenir SPE*.

Syndicat(s) de salariés :

*CGT* ;

*CGT-FO* ;

*CFDT* ;

*UNSA*.

(Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu ; Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) Les présentes garanties bénéficient à l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

**7-1  
Garantie incapacité temporaire de travail**

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, l'organisme assureur lui verse une prestation dans les conditions définies ci-après.

**7-1-1  
Définitions**

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail), constatée par une autorité médicale, et ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) pourront également être indemnisés au titre de la présente garantie.

**7-1-2  
Franchise**

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié, ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

— En cas de maladie ou d'accident de droit commun ou d'accident de trajet, chaque arrêt de travail sera indemnisé à l'issue d'un délai de franchise égal à 3 jours calendaires. Tout nouvel arrêt de travail consécutif à la même affection, éligible aux prestations de la présente garantie, et survenant moins de 60 jours après la reprise d'activité, n'entraîne pas l'application de la période de franchise.

— Aucun délai de franchise n'est appliqué si l'arrêt de travail est occasionné par une maladie professionnelle ou un accident du travail.

**7-1-3  
Montant**

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 100 % du salaire net de référence. L'organisme de prévoyance déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnisations versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) bénéficient, après décision du médecin contrôleur mandaté par l'organisme de prévoyance, de la présente garantie. Dans ce cas, le montant de la prestation versée par l'organisme de prévoyance sera celui prévu à l'alinéa précédent, déduction faite du montant reconstitué des prestations brutes que l'intéressé aurait perçues de la sécurité sociale si celle-ci était intervenue et des rémunérations versées ou maintenues, notamment par l'employeur. En aucun cas, l'organisme de prévoyance ne versera les prestations de la sécurité sociale ainsi reconstituées.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité, dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme de prévoyance seront réduites à due concurrence.

---

#### **7-1-4** **Durée**

Le versement des indemnités journalières cesse au premier des événements suivants :

- à la date de reprise d'activité, ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme de prévoyance que le bénéficiaire peut reprendre une activité
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale,
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle par la Sécurité sociale ;
- au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès de l'assuré ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

#### **7-2** **Garantie Invalidité**

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin et notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse une prestation dans les conditions définies ci-après.

Les salariés ne remplissant pas, les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) pourront également être indemnisés au titre de la présente garantie.

#### **7-2-1** **Définitions**

Ouvrent droit à la garantie Invalidité :

- Les invalides classés comme suit :
  - Invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie : Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
  - Invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie : Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
  - Invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie : Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.
- En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente au moins égal à 50 %.

Pour le salarié ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale l'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalidité de la sécurité sociale ;
- soit du même taux d'incapacité permanente retenu par la sécurité sociale.

#### **7-2-2** **Montant**

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire net de référence défini à l'article 6.

— Invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories résultant de maladie ou d'accident ou salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % :

L'assuré percevra 100 % du salaire net de référence. De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnisations versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

— (Avenant n° 53, 16 déc. 2009, étendu) - Invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie résultant de maladie ou d'accident ou salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 % et inférieur à 66 % :

L'assuré percevra 50 % de la rente calculée comme ci-dessus.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) bénéficient, après contrôle du médecin mandaté par l'organisme de prévoyance, de la présente garantie. Dans ce cas, le montant de la prestation versée par l'organisme de prévoyance sera celui prévu à l'alinéa précédent, déduction faite du montant reconstitué des prestations brutes que l'intéressé aurait perçues de la sécurité sociale si celle-ci était intervenue et

des rémunérations versées ou maintenues, notamment par l'employeur. En aucun cas l'organisme de prévoyance ne versera les prestations de la sécurité sociale ainsi reconstituées.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité ; dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme de prévoyance seront réduites à due concurrence.

### 7-2-3 Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse au premier des événements suivants :

- si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 50 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme de prévoyance que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la Sécurité sociale ;
- en cas de décès de l'assuré ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

### 7-3

#### (Avenant n° 92, 7 nov. 2024, étendu) - Revalorisation des prestations en cours de service

Pendant toute la durée de l'adhésion au contrat d'assurance de l'employeur, les prestations relatives au risque arrêt de travail, incapacité temporaire, invalidité permanente, en cours de service au 1<sup>er</sup> janvier 2024 seront revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier 2025 en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC ARRCO au 1<sup>er</sup> novembre 2024 soit 1,6 %.

Pour les sinistres survenus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, (incapacité temporaire, invalidité permanente et incapacité professionnelle), les prestations seront revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier 2025 sur la base d'un taux défini par la commission mixte paritaire, soit 1,6 %.

Il est rappelé qu'en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'assurance, les prestations cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 7-3 de l'Annexe 1.

### Article 8 Garanties en cas de décès

Mod. par Avenant n° 63, 9 avr. 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2013<sup>(1)</sup>

#### (I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 20 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>

#### (I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des médecins généralistes (MG France) ;

Fédération des médecins de France (FMF) ;

Syndicat des médecins libéraux (SML) ;

Confédération des syndicats médicaux français (CSMF).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ;

Union nationale des syndicats autonomes UNSA ;

Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr.

---

2023<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France ;*

*Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*UNSA.*

*Mod. par Avenant n° 91, 18 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France ;*

*Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*UNSA.*

## **8-1 Définitions**

Les qualités de conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, personne à charge, s'apprécient à la date de l'événement ouvrant droit à la prestation.

**Définition du conjoint :**

On entend par conjoint toute personne unie au salarié par les liens du mariage tel que défini aux articles 144 et suivants du code civil et non séparée de corps judiciairement.

**Définition du partenaire lié par un Pacs :**

On entend par partenaire toute personne unie au salarié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) dans les conditions prévues aux articles 515-1 et suivants du code civil.

**Définition du concubin :**

Le concubinage ouvre droit aux prestations dès lors que le salarié et son concubin sont libres de tous liens de mariage et de Pacte Civil de Solidarité et qu'à la date du décès le concubinage soit notoire et continu depuis au moins 2 ans. Aucune durée n'est exigée si un enfant reconnu des deux parents est né de la vie commune.

**Définition des personnes à charge :**

Par personne à charge on doit entendre :

- les enfants du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis.

Ces enfants sont considérés «à charge» jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire ou jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire s'ils poursuivent des études ou sont en apprentissage ou titulaire d'un contrat de professionnalisation ou sont dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Sont considérés comme enfants à charge sans limitation d'âge, les enfants du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs reconnus invalides par la Sécurité sociale avant leur 26<sup>ème</sup> anniversaire et étant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

- les ascendants directs du salarié répondant aux conditions de l'article 1411 III du Code Général des Impôts.

## **8-2 Capital en cas de décès**

Le montant du capital est exprimé en pourcentage de la base des prestations. En cas de décès de l'assuré le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, doit être fixé comme suit :

(Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu ; Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) Pour l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 140 %

Assuré célibataire, veuf, divorcé, avec une personne à charge : 190 %

Assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage, sans personne à charge : 200 %

majoration par personne à charge supplémentaire : 50 %

(Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu ; Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) Pour l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 110 %

Assuré célibataire, veuf, divorcé, avec une personne à charge : 150 %

Assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage, sans personne à charge : 160 %

majoration par personne à charge supplémentaire : 40 %

#### **Bénéficiaires :**

Le contrat de prévoyance doit prévoir la désignation bénéficiaire-type suivante pour l'attribution de la garantie capital décès :

- en premier lieu au conjoint survivant non divorcé ni séparé judiciairement,
- à défaut, au partenaire lié par un PACS,
- à défaut au concubin,
- à défaut, aux enfants légitimes, naturels, reconnus, recueillis ou adoptifs, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux descendants, par parts égales entre eux ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers, par parts égales entre eux.

Toutefois, l'assuré a la possibilité de faire, à toute époque, une désignation de bénéficiaire différente par lettre transmise à l'organisme de prévoyance.

#### **8-3**

#### **Invalidité absolue et définitive**

Le capital décès doit être versé par anticipation au salarié, lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Un salarié est considéré comme invalide absolu et définitif lorsqu'il est prouvé qu'il est atteint d'une invalidité le rendant définitivement inapte à la moindre activité ou occupation. Il doit, en outre, être dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le payement doit avoir lieu en une seule fois, dans un délai de six mois après la date de reconnaissance par la Caisse de Sécurité Sociale, soit du classement 3<sup>ème</sup> catégorie, soit lorsqu'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de la reconnaissance d'un taux d'invalidité de 100 % avec majoration pour tierce personne.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

#### **8-4**

#### **Double effet**

(Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu)

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, partenaire lié par un PACS ou du concubin du salarié précédent laissant un ou plusieurs enfants à charge, il doit être versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

#### **8-5**

#### **(Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu) Garantie Prédécès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS**

(Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) Pour l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

(Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu ; Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) La présente garantie, ne bénéficie qu'à l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin d'un salarié, ce dernier bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 50 % de la base des prestations définie à l'article 6.

---

## **8-6 Rente éducation**

### **8-6-1 Définition**

(Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu ; Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) En cas de décès d'un salarial personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, il est versé une rente Éducation assurée par l'OCIRP pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

### **8-6-2 Montant et service de la rente**

Jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 18 % du salaire de référence défini à l'article 6 ; son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au delà et jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire, elle est portée à 23 % du salaire pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la Sécurité sociale avant son 26<sup>ème</sup> anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

## **8-7 (Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu) Rente de conjoint**

(Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) Pour l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

(Avenant n° 66, 1<sup>er</sup> juill. 2014, étendu ; Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu) La présente garantie ne bénéficie qu'à l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

### **8-7-1 Définition**

En cas de décès d'un salarié cadre laissant un conjoint ou un concubin ou partenaire lié par un pacs survivant, il est versé à ce dernier une rente viagère.

### **8-7-2 Montant et service de la rente**

Le montant annuel de la rente viagère est égale à 10 % du salaire annuel de référence définie à l'article 6.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Les rentes sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date du décès.

## **8-7-3 Bénéficiaires**

Bénéficient du versement de la prestation le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un Pacs du salarié cadre décédé.

## **8-8 Rente handicap**

### **8-8-1 Définition**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

### **8-8-2 Montant et service de la rente**

Le montant de la rente versée au bénéficiaire est de 500 € par mois. L'évolution annuelle du montant de base de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas

de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

### **8-8-3 Bénéficiaires**

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 2<sup>o</sup> du Code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

### **8-9 Revalorisation des rentes éducation, de conjoint et handicap**

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP et dans les conditions prévues au règlement propre à cette garantie de cette union.

### **8-10 Risques non garantis**

Les risques non garantis sont ceux exclus par la Loi, la réglementation ou les usages.

### **8-11**

#### **Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité**

Les garanties décès, telles que définies ci-dessus, sont maintenues par l'organisme de prévoyance, y compris en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties «décès» s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive et du prédécès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.

(Avenant n° 91, 18 avr. 2024, étendu) En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 6, calculée au premier jour de l'arrêt de travail. Cette base est revalorisée en fonction de la valeur de l'indice de revalorisation tel que défini à l'article 7.3 de l'Annexe 1, constatée entre la date de l'arrêt de travail et la date du décès.

Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme de prévoyance, y compris après rupture du contrat de travail à l'exclusion du prédécès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.

Si l'employeur a résilié un précédent contrat collectif obligatoire garantissant le décès des salariés pour souscrire les garanties décès décrites ci-dessus auprès de l'un des organismes assureurs désignés, les prestations en cas de décès sont versées, par le nouvel assureur, sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur, au titre du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat dudit organisme.

Les cabinets médicaux, qui étaient déjà adhérents auprès d'un des organismes assureurs désignés ci-après, et pour lesquels, en application des articles 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi EVIN, leur a été adressé à effet du 1 janvier 2002 un avenant portant sur le maintien de la garantie décès et la répartition sur une période transitoire de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, continueront à se voir appliquer les dispositions de cet avenant.

Les cabinets médicaux, qui étaient, adhérents auprès d'un autre organisme assureur, et pour lesquels, en application des articles 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi EVIN, leur a été adressé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2002 un avenant portant sur le maintien de la garantie décès et la répartition sur une période transitoire de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, pourront en cas de demande d'adhésion auprès d'un des organismes assureurs désignés ci-après, demander à celui-ci la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien

de cette garantie décès. Si l'organisme assureur désigné accepte cette demande, l'assureur quitté lui transfère les provisions effectivement constituées au titre de ce maintien.

En cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires de prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) sera assuré par l'organisme assureur quitté ou par le nouvel organisme assureur moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

## 8-12 Conséquences de la résiliation des contrats de prévoyance

Sous réserve des stipulations de l'article 8-11, ci-dessus, la résiliation du contrat de prévoyance met fin aux garanties.

Les prestations périodiques, versées sous forme de rente (rente éducation, rente de conjoint et rente Handicap) en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies à la présente annexe I.

## 8-13 Garantie frais d'obsèques (Avenant n° 63, 9 avr. 2013, étendu)

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un pacs ou de son concubin tels que définis à l'article 8-1, de l'un de ses enfants à charge tels que définis à l'article 8-1, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à un plafond mensuel de Sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Toutefois, en cas de décès d'un enfant de moins de douze ans le montant de l'indemnité est limité au frais réellement engagés.

### Article 9 Cotisations

*Mod. par Avenant n° 88, 27 janv. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2023<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France ;*

*Avenir SPE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*UNSA.*

Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

La cotisation appelée est fixée au taux contractuel soit 3,13 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux. La cotisation est répartie comme suit :

Tarifs au 1<sup>er</sup> avril 2023 : taux contractuels (taux d'appel = 100 %)

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,44 %	0,44	-
Frais d'obsèques	0,05 %	0,05 %	-
Incapacité	1,62 %	0,89 %	0,73 %
Invalidité	0,58 %	0,32 %	0,26 %
Rente éducation	0,10 %	0,10 %	-
Rente handicap	0,03 %	0,03 %	-
Rente de conjoint	0,31 %	0,31 %	-
Total	3,13 %	2,14 %	0,99 %

\* Les taux de cotisation sont plafonnés aux tranches T1, T2, la somme de T1 & T2 étant limitée à 4 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale.

Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

La cotisation appelée est fixée au taux contractuel soit 2,56 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

Garanties	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	1,59 %	0,94 %	0,65 %
Invalidité Permanente	0,58 %	0,36 %	0,22 %
Rente éducation	0,10 %	0,06 %	0,04 %
Rente handicap	0,03 %	0,02 %	0,01 %
Total	2,56 %	1,54 %	1,02 %

\* Les taux de cotisation sont plafonnés aux tranches T1, T2, la somme de T1 & T2 étant limitée à 4 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale.

## **Article 10** **Commission de contrôle et de gestion**

La gestion du régime de prévoyance défini par l'Annexe I de la Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux est mise en œuvre dans les conditions ci-après.

### **10-1** **Désignation des organismes assureurs**

Les parties signataires renouvellent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 leur décision de confier la gestion du régime conventionnel de prévoyance aux institutions de prévoyance régies par le code de la sécurité sociale désignées ci-après :

- Vauban Humanis Prévoyance (18 avenue Léon Gaumont 75020 Paris)
- AG2R Prévoyance (35 Boulevard Brune 75014 Paris)
- Prémalliance Prévoyance (47 Avenue Marie-Reynoard 38100 Grenoble)
- Uniprevoyance (10, rue Massue 94307 Vincennes cedex)

Les organismes ci-dessus dénommés sont adhérents de l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 10, rue Cambacérès 75008 Paris, qui assure les garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap.

Les organismes assureurs co-désignés s'organisent pour la mutualisation du régime, y compris en ce qui concerne les risques en cours. Cette mutualisation s'opère par la réassurance, pour une quote part de 100 %, des risques couverts par les organismes assureurs désignés, auprès d'un d'entre eux qu'ils auront préalablement désigné. Cet organisme est l'apériteur de la collectivité des assureurs désignés et est chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

### **10-2** **Obligation d'adhérer aux organismes assureurs désignés**

Les cabinets médicaux relevant de la convention collective nationale, non encore signataires d'un contrat d'assurance contre les risques définis à la présente annexe au 31 décembre 2009, sont tenus d'adhérer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 à l'un ou l'autre des organismes assureurs ci-dessus dénommés.

À titre d'exception, les cabinets médicaux couverts, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005 par un contrat d'assurance aux garanties et aux taux de cotisations équivalents à ceux prévus par la présente annexe, peuvent conserver leur adhésion auprès de leur assureur Si le contrat d'assurance qu'ils ont souscrit est résilié, ils sont tenus d'adhérer à l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés.

---

### **10-3 Reprise des encours**

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et de la loi 2001-624 du 17 juillet 2001, les entreprises qui demanderont à adhérer à un des organismes assureurs désignés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces «encours» auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce, afin d'assurer, selon le cas :

- Soit le versement immédiat des indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle en faveur des salariés en incapacité de travail ou en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Cette indemnisation se fera sur la base des garanties prévues par la présente annexe.
- Soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation, en cours de service par l'organisme assureur quitté.
- Ainsi que l'éventuelle prise en charge du maintien des garanties décès en cas de changement d'organisme assureur dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 8-11 intitulé «Maintien de la garantie décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité».

Les organismes assureurs désignés ci-dessus calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation si elle s'avère nécessaire sera à la charge exclusive de l'employeur.

### **10-4 Commission de contrôle et de gestion**

#### **10-4-1 Fonctionnement**

Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations signataires sont révocables à tout moment par leur organisation. Ils sont renouvelables tous les ans, et les membres sortant peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins une fois par an, avant le 15 octobre, et à la demande d'une des parties signataires de la convention dans les quarante-cinq jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

#### **10-4-2 Rôle**

La commission de contrôle et de gestion sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir.

Elle s'engage avec les organismes assureurs désignés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

En cas de dénonciation du présent accord par les partenaires sociaux, une indemnité de résiliation correspondant au montant de la provision restant à constituer pour assurer le service des engagements par les organismes assureurs désignés, sera due par les entreprises.

Les organismes de prévoyance désignés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1<sup>er</sup> octobre, à cette commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

### **10-5 Réexamen**

Conformément à l'article L. 912-1 1<sup>er</sup> alinéa du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires réexamineront dans 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les conditions et modalités de la désignation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime. À cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement au

---

plus tard 6 mois avant l'échéance pour examiner les comptes du régime, les modalités de gestion opérée par chacun des organismes assureurs et reconduire s'il y a lieu tout ou partie des désignations effectuées.

# **CLASSIFICATION ET SALAIRES**

## **Avenant n° 48 du 9 janvier 2008**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> juill. 2008, JO 8 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008]

**1-** Augmentation de 2 % de la grille des salaires, avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> mai 2008.

**2-** La nouvelle valeur du point est fixée à 6,72 €.

## **Avenant n° 51 du 14 janvier 2009**

[Étendu par arr. 23 juill. 2009, JO 31 juill.]

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2009 :**

**1.** Augmentation du 1,25 % de la grille des salaires, avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

**2.** La nouvelle valeur du point est fixée à 6,80 €.

**Au 1<sup>er</sup> juillet 2009 :**

**3.** Augmentation de 1,25 % de la grille des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

**4.** La nouvelle valeur du point est fixée à 6,88 €.

### **Grille de classification et salaires minimaux pour 151 H 67 mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2009**

Désignation des emplois	Coefficient	Valeur du point 6,80 €	Salaire minimum légal
<b>I - Nettoyage et entretien</b>			
1 - Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 360,00 €	1 360,00 €
<b>II - Accueil et secrétariat</b>			
2 - Dactylo, Standardiste et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique	203	1 380,40 €	1 380,40 €
3 - Secrétaire - réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus dactylographie	204	1 387,20 €	1 387,20 €
3a Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, pratique de la sténographie, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses.	205	1 394,00 €	1 394,00 €
4 - Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 421,20 €	1 421,20 €
4a Mêmes fonctions plus comptabilité générale	214	1 455,20 €	1 455,20 €
5 - Secrétaire de direction	245	1 666,00 €	1 666,00 €
<b>III - Personnel technique</b>			
6a - Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 394,00 €	1 394,00 €
6b - Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 475,60 €	1 475,60 €
6c - Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 598,00 €	1 598,00 €
6d - Responsable de service	245	1 666,00 €	1 666,00 €
6e - Assistant(e) des Cabinets de stomatologie	213	1 448,40 €	1 448,40 €
<b>IV - Personnel Soignant</b>			
7 - Infirmier(e)	235	1 598,00 €	1 598,00 €
8 - Kinésithérapeute	235	1 598,00 €	1 598,00 €
9 - Orthophoniste	235	1 598,00 €	1 598,00 €
10 - Orthoptiste	235	1 598,00 €	1 598,00 €
11 - Psychologue	235	1 598,00 €	1 598,00 €

Désignation des emplois	Coefficient	Valeur du point 6,80 €	Salaire minimum légal
<b>V - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto pathologiques</b>			
12a Technicien(ne) Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté	220	1 496,00 €	1 496,00 €
12b Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 598,00 €	1 598,00 €
12c Technicien(ne) niveau BAC + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 768,00 €	1 768,00 €
12d Technicien(ne) responsable de service	265	1 802,00 €	1 802,00 €

### Grille de classification et salaires minimaux pour 151 H 67 mensuels au 1<sup>er</sup> juillet 2009

Désignation des emplois	Coefficient	Valeur du point 6,80 €	Salaire minimum légal
<b>I - Nettoyage et entretien</b>			
1 - Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 376,00 €	1 376,00 €
<b>II - Accueil et secrétariat</b>			
2 - Dactylo, Standardiste et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique	203	1 396,64 €	1 396,64 €
3 - Secrétaire - réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus dactylographie	204	1 403,52 €	1 403,52 €
3a Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, pratique de la sténographie, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses.	205	1 410,40 €	1 410,40 €
4 - Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 437,92 €	1 437,92 €
4a Mêmes fonctions plus comptabilité générale	214	1 472,32	1 472,32
5 - Secrétaire de direction	245	1 685,60 €	1 685,60 €
<b>III - Personnel technique</b>			
6a - Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 410,40 €	1 410,40 €
6b - Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 492,96 €	1 492,96 €
6c - Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 616,80 €	1 616,80 €
6d - Responsable de service	245	1 685,60 €	1 685,60 €
6e - Assistant(e) des Cabinets de stomatologie	213	1 466,44 €	1 466,44 €
<b>IV - Personnel Soignant</b>			
7 - Infirmier(e)	235	1 616,80 €	1 616,80 €
8 - Kinésithérapeute	235	1 616,80 €	1 616,80 €
9 - Orthophoniste	235	1 616,80 €	1 616,80 €
10 - Orthoptiste	235	1 616,80 €	1 616,80 €
11 - Psychologue	235	1 616,80 €	1 616,80 €
<b>V - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto pathologiques</b>			
12a Technicien(ne) Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté	220	1 513,60 €	1 513,60 €
12b Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 616,80 €	1 616,80 €

Désignation des emplois	Coefficient	Valeur du point 6,80 €	Salaire minimum légal
12c Technicien(ne) niveau BAC + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 788,80 €	1 788,80 €
12d Technicien(ne) responsable de service	265	1 823,20 €	1 823,20 €

## Avenant n° 54 du 2 juin 2010

[Étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2010]

Compte tenu de l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de la fonction de secrétariat technique option santé et option cadre de vie, compte tenu de la publication des référentiels d'activité, de compétence, de certification et des modules de formation attachés à ces postes.

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Au 1<sup>er</sup> juillet 2010 :**

1. La modification de certains libellés de la grille des salaires afin d'intégrer dans la grille les modules de formation de secrétaire technique (base : référentiel «secrétariat technique option santé» interprofessionnel professions de santé)

Le changement de coefficient s'opère par acquisition de compétences nouvelles conformément au référentiel ou par validation des acquis de l'expérience : VAE.

Le libellé «2-Dactylo, standardiste et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique» correspondant au coefficient 203 est remplacé par le libellé «Standardiste et/ou accueil réception».

Il est créé le libellé 2a : Secrétaire réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient «Fonction de secrétaire médicale : créer et suivre un dossier patient» - conformément au référentiel «secrétariat technique option santé» interprofessionnel des professions libérales - avec un coefficient 204.

La nouvelle rédaction du libellé 3, dont le coefficient passe de 204 à 205 est la suivante : «3 - Secrétaire - réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement de saisie informatique»

Le coefficient correspondant au libellé 3a-est modifié et passe à 206.

Un libellé 3b est ajouté avec la définition du poste suivante : «Secrétaire - réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recette-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements» - conformément au référentiel «secrétariat technique option santé» interprofessionnel des professions libérales. Le coefficient correspondant à ce libellé est fixé à 207.

Le coefficient et le libellé correspondant au libellé 4 «secrétaire médicale, diplômée» sont inchangés.

La rédaction du libellé 4a est modifiée comme suit : «Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursements et application d'une procédure qualité» - conformément au référentiel «secrétariat technique option santé» interprofessionnel des professions libérales - avec un coefficient 210.

L'ancien libellé «4a- mêmes fonctions plus comptabilité générale» devient le libellé 4b et passe au coefficient 215.

Le libellé «4c» est créé avec la définition du poste suivante : «Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursements et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale» - conformément au référentiel «secrétariat technique option santé» interprofessionnel des professions libérales.

Pour cet emploi, il est créé un coefficient 216.

### 2 - Actualisation et augmentation du coefficient du libellé III-6<sup>e</sup>

Le libellé 6<sup>e</sup> «Assistant(e) des cabinets de stomatologie» dont le coefficient était à 213 augmente de deux points. Le coefficient de ce libellé est élevé à 215.

## Grille de classification et salaires minimaux pour 151 h 67 mensuels au 1<sup>er</sup> juillet 2010

Désignation des emplois	Nouveaux Coefficients	Valeur du point 6,88 €	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
<b>I - Nettoyage et entretien</b>				
1 - Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 376,00 €	1 376,00 €	9,072 €
<b>II - Accueil et secrétariat</b>				
<b>2 - Standardiste et/ou accueil réception</b>	203	1 396,64 €	1 396,64 €	9,208 €

Désignation des emplois	Nouveaux Coefficients	Valeur du point 6,88 €	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
2a - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 403,52 €	1 403,52 €	9,254 €
3 - Secrétaire - réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement de saisie informatique	205	1 410,40 €	1 410,40 €	9,299 €
3a Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses.	206	1 417,28 €	1 417,28 €	9,344 €
3b - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 424,16 €	1 424,16 €	9,390 €
4 - Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 437,92 €	1 437,92 €	9,481 €
4a - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 444,80 €	1 444,80 €	9,526 €
4b Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 479,20 €	1 479,20 €	9,753 €
4c - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 486,08 €	1 486,08 €	9,798 €
5 - Secrétaire de direction	245	1 685,60 €	1 685,60 €	11,114 €
<b>III - Personnel technique</b>				
6a - Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 410,40 €	1 410,40 €	9,299 €
6b - Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 492,96 €	1 492,96 €	9,843 €
6c - Manipulateur(trice) radio diplômé (e)	235	1 616,80 €	1 616,80 €	10,660 €
6d - Responsable de service	245	1 685,60 €	1 685,60 €	11,114 €
6e - Assistant(e) des Cabinets de stomatologie	215	1 479,20 €	1 479,20 €	9,753 €
<b>IV - Personnel soignant</b>				
7 - Infirmier(e)	235	1 616,80 €	1 616,80 €	10,660 €
8 - Kinésithérapeute	235	1 616,80 €	1 616,80 €	10,660 €
9 - Orthophoniste	235	1 616,80 €	1 616,80 €	10,660 €
10 - Orthoptiste	235	1 616,80 €	1 616,80 €	10,660 €
11 - Psychologue	235	1 616,80 €	1 616,80 €	10,660 €
<b>V - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto pathologiques</b>				
12a Technicien(ne) Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté	220	1 513,60 €	1 513,60 €	9,980 €
12b Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 616,80 €	1 616,80 €	10,660 €
12c Technicien(ne) niveau BAC + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 788,80 €	1 788,80 €	11,794 €
12d Technicien(ne) responsable de service	265	1 823,20 €	1 823,20 €	12,021 €

calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient × valeur de point

calcul du taux horaire du salarié : (coefficient × valeur de point) / 151,67

## Avenant n° 59 du 29 février 2012

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 14 juill.]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

FMF ;

CSMF ;

SML.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

FO ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- 1 — Augmentation de 2,5 % de la grille des salaires.
- 2 — La nouvelle valeur du point est fixée à 7,05 €.

### Grille de classification et salaires minimaux pour 151 h 67 mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Désignation des emplois	Nouveaux coefficients	Valeur du point 7,05 €	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
<b>I - Nettoyage et entretien</b>				
1 - Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 410.00 €	1 410.00 €	9.30 €
<b>II - Accueil et secrétariat</b>				
2 - Standardiste et ou accueil réception	203	1 431.15 €	1 431.15 €	9.436 €
2a - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 438.20 €	1 438.20 €	9.482 €
3 - Secrétaire - réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 445.25 €	1 445.25 €	9.529 €
3a Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses.	206	1 452.30 €	1 452.30 €	9.575 €
3b - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 459.35 €	1 459.35 €	9.622 €
4 - Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 473.45 €	1 473.45 €	9.715 €
4a - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 480.50 €	1 480.50 €	9.761 €
4b - Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 515.75 €	1 515.75 €	9.994 €
4c - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 522.80 €	1 522.80 €	10.040 €
5 - Secrétaire de direction	245	1 727.25 €	1 727.25 €	11.388 €
<b>III - Personnel technique</b>				
6a - Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 445.25 €	1 445.25 €	9.529 €

Désignation des emplois	Nouveaux coefficients	Valeur du point 7,05 €	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
6b - Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 529.85 €	1 529.85 €	10.087 €
6c - Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 656.75 €	1 656.75 €	10.923 €
6d - Responsable de service	245	1 727.25 €	1 727.25 €	11.388 €
6e - Assistant(e) des Cabinets de stomatologie	215	1 515.75 €	1 515.75 €	9.994 €
<b>IV - Personnel soignant</b>	235	1 656.75 €	1 656.75 €	10.923 €
7 - Infirmier(e)	235	1 656.75 €	1 656.75 €	10.923 €
8 - Kinésithérapeute	235	1 656.75 €	1 656.75 €	10.923 €
9 - Orthophoniste	235	1 656.75 €	1 656.75 €	10.923 €
10 - Orthoptiste	235	1 656.75 €	1 656.75 €	10.923 €
11 - Psychologue				
<b>V - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto pathologiques</b>				
12a Technicien(ne) Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté	220	1 551.00 €	1 551.00 €	10.226 €
12b Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 656.75 €	1 656.75 €	10.923 €
12c Technicien(ne) niveau BAC + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 833.00 €	1 833.00 €	12.085 €
12d Technicien(ne) responsable de service	266	1 868.25 €	1 868.25 €	12.318 €
calcul du salaire minimum légal mensuel (151 67 heures : coefficient × valeur de point calcul du taux horaire du salarié : coefficient × valeur de point : 151 67				

## *Avenant n° 60 du 3 octobre 2012*

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO.

*Il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> octobre 2012 :*

*Il est introduit dans la grille des salaires l'emploi :*

*4 d) «secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie», coefficient 218*

*Les emplois 6 b) Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances et 6 e) Assistant(e) des cabinets de stomatologie passent au coefficient 218.*

## *Avenant n° 61 du 1<sup>er</sup> janvier 2013*

[Étendu par arr. 2 juill. 2013, JO 13 juill.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

FO ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

- 1 — Augmentation de 1,5 % de la grille des salaires.
- 2 — La nouvelle valeur du point est fixée à 7,16 €.

**Grille de classification et salaires minimaux pour 151 h 67 mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2013**

Désignation des Emplois	Nouveaux Coefficients	Valeur du point 7,16 €	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
<b>I - Nettoyage et entretien</b>				
1 - Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 432,00 €	1 432,00 €	9,442 €
<b>II - Accueil et secrétariat</b>				
2 - Standardiste et/ou accueil réception	203	1 453,48 €	1 453,48 €	9,583 €
2a - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 460,64 €	1 460,64 €	9,630 €
3 - Secrétaire - réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 467,80 €	1 467,80 €	9,678 €
3a - Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses.	206	1 474,96 €	1 474,96 €	9,725 €
3b - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 482,12 €	1 482,12 €	9,772 €
4 - Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 496,44 €	1 496,44 €	9,866 €
4a - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 503,60 €	1 503,60 €	9,914 €
4b - Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 539,40 €	1 539,40 €	10,150 €
4c - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 546,56 €	1 546,56 €	10,197 €
4d - Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 560,88 €	1 560,88 €	10,291 €
5 - Secrétaire de direction	245	1 754,20 €	1 754,20 €	11,566 €
<b>III - Personnel technique</b>				
6a - Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 467,80 €	1 467,80 €	9,678 €
6b - Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 560,88 €	1 560,88 €	10,291 €
6c - Manipulateur(trice) radio diplômé (e)	235	1 682,60 €	1 682,60 €	11,094 €
6d - Responsable de service	245	1 754,20 €	1 754,20 €	11,566 €
6e - Assistant(e) des Cabinets de stomatologie	218	1 560,88 €	1 560,88 €	10,291 €
<b>IV - Personnel soignant</b>				
7 - Infirmier(e)	235	1 682,60 €	1 682,60 €	11,094 €
8 - Kinésithérapeute	235	1 682,60 €	1 682,60 €	11,094 €
9 - Orthophoniste	235	1 682,60 €	1 682,60 €	11,094 €
10- Orthoptiste	235	1 682,60 €	1 682,60 €	11,094 €
11- Psychologue	235	1 682,60 €	1 682,60 €	11,094 €

Désignation des Emplois	Nouveaux Coefficients	Valeur du point 7,16 €	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
<b>V - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto pathologiques</b>				
12a - Technicien(ne) Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté	220	1 575,20 €	1 575,20 €	10,386 €
	235	1 682,60 €	1 682,60 €	11,094 €
12c - Technicien(ne) niveau BAC + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie 12d - Technicien(ne) responsable de service	260	1 861,60 €	1 861,60 €	12,274 €
	265	1 897,40 €	1 897,40 €	12,510 €

Calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient × valeur de point

Calcul du taux horaire du salarié : (coefficient × valeur de point) / 151,67

## **Avenant n° 65 du 23 janvier 2014**

[Étendu par arr. 19 juin 2014, JO 28 juin]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des médecins de France (FMF) ;

Syndicat des médecins libéraux (SML) ;

Confédération des syndicats médicaux français (CSMF).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ;

Fédération des personnels des services publics et de santé FO ;

Union nationale des syndicats autonomes UNSA ;

Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

1 — Augmentation de 1,25 % de la grille des salaires.

2 — La nouvelle valeur du point est fixée à 7,25 €.

## **Grille de classification et salaires minimaux pour 151 h 67 mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Désignation des emplois	Nouveaux Coefficients	Valeur du point 7,25 €	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
I - Nettoyage et entretien				
1 - Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 450,00 €	1 450,00 €	9,560 €
II - Accueil et secrétariat				
2 - Standardiste et/ou accueil réception	203	1 471,75 €	1 471,75 €	9,704 €
2a - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 479,00 €	1 479,00 €	9,751 €
3 - Secrétaire - réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 486,25 €	1 486,25 €	9,799 €
3a Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses. Mise à jour (juillet 2025)	206	1 493,50 €	1 493,50 €	9,847 €

Désignation des emplois	Nouveaux Coefficients	Valeur du point 7,25 €	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
3b - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 500,75 €	1 500,75 €	9,895 €
4 - Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 515,25 €	1 515,25 €	9 990 €
4a - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 522,50 €	1 522,50 €	10,038 €
4b Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 558,75 €	1 558,75 €	10,277 €
4c - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 566,00 €	1 566,00 €	10,325 €
4d - Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 580,50 €	1 580,50 €	10,421 €
5 - Secrétaire de direction	245	1 776,25 €	1 776,25 €	11,711 €
III - Personnel technique				
6a - Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 486,25 €	1 486,25 €	9,799 €
6b - Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 580,50 €	1 580,50 €	10,421 €
6c - Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 703,75 €	1 703,75 €	11,233 €
6d - Responsable de service	245	1 776,25 €	1 776,25 €	11,711 €
6e Assistant(e) des Cabinets de stomatologie	218	1 580,50 €	1 580,50 €	11,421 €
IV - Personnel soignant				
7 - Infirmier(e)	235	1 703,75 €	1 703,75 €	11,233 €
8 - Kinésithérapeute	235	1 703,75 €	1 703,75 €	11,233 €
9 - Orthophoniste	235	1 703,75 €	1 703,75 €	11,233 €
10 - Orthoptiste	235	1 703,75 €	1 703,75 €	11,233 €
11 - Psychologue	235	1 703,75 €	1 703,75 €	11,233 €
V - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto-pathologiques				
12a Technicien(ne) Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté	220	1 595,00 €	1 595,00 €	10,516 €
12b Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 703,75 €	1 703,76 €	11,233 €
12c Technicien(ne) niveau BAC + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 885,00 €	1 885,00 €	12,428 €
12d Technicien(ne) responsable de service	265	1 921,25 €	1 921,25 €	12,667 €

- calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient × valeur de point
- calcul du taux horaire du salarié : (coefficient × valeur du point) / 151,67

## Avenant n° 69 du 21 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 24 juin]

Signataires :

## Grille de classification et salaires minimaux pour 151 h 67 mensuels au 1er janvier 2016

DESIGNATION DES EMPLOIS	Nouveaux COEFFICIENTS	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINIMUM LEGAL	Taux horaire net d'addition
				1,80 %
<b>I - NETTOYAGE ET ENTRETIEN</b>				
1 - Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 476,00 €	1 476,00 €	9,732 €
<b>II - ACCUEIL ET SECRETARIAT</b>				
2 - Standardiste étude accueil réception	203	1 498,14 €	1 498,14 €	9,878 €
2a - Secrétaire(r) secrétioniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 505,52 €	1 505,52 €	9,926 €
3 - Secrétaire(r) secrétioniste et notamment accueil plus standard, plus traitement informatique	205	1 512,90 €	1 512,90 €	9,975 €
3a Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 520,28 €	1 520,28 €	10,024 €
3b - Secrétaire(r) secrétioniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 527,66 €	1 527,66 €	10,072 €
4 - Secrétaire médicale) diplômée(e)	209	1 532,42 €	1 532,42 €	10,110 €
4a - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 549,80 €	1 549,80 €	10,218 €
4b Mêmes fonctions plus comptabilité générale	216	1 586,70 €	1 586,70 €	10,422 €
4c - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entité de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 594,08 €	1 594,08 €	10,510 €
4d - Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 608,84 €	1 608,84 €	10,638 €
5 - Secrétaire de direction	245	1 808,10 €	1 808,10 €	11,921 €
<b>III - PERSONNEL TECHNIQUE</b>				
Ex - Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 512,90 €	1 512,90 €	9,975 €
6a - Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 608,84 €	1 608,84 €	10,638 €
6c - Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 734,30 €	1 734,30 €	11,435 €
6d - Responsable de service	245	1 808,10 €	1 808,10 €	11,921 €
6e - Assistant(e) des Cabinets de stomatologie	218	1 608,84 €	1 608,84 €	10,638 €
<b>IV - PERSONNEL SOIGNANT</b>				
7 - Infirmier(e)	235	1 734,30 €	1 734,30 €	11,435 €
8 - Kinésithérapeute	235	1 734,30 €	1 734,30 €	11,435 €
9 - Orthophoniste	235	1 734,30 €	1 734,30 €	11,435 €
10 - Orthoptiste	235	1 734,30 €	1 734,30 €	11,435 €
11 - Psychologue	235	1 734,30 €	1 734,30 €	11,435 €
<b>V - PERSONNEL TECHNIQUE DES CABINETS D'ANATOMIE ET CYTO PATHOLOGIQUES</b>				
12a Technicien(ne) Bac F7, FF7 ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté	220	1 623,60 €	1 623,60 €	10,705 €
12b Technicien(ne) titulaire du B1S	235	1 734,30 €	1 734,30 €	11,435 €
12c Technicien(ne) niveau BAC + 1 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomie-cytopathologie	260	1 918,80 €	1 918,80 €	12,631 €
12d Technicien(ne) responsable de service	265	1 955,70 €	1 955,70 €	12,834 €

calcul du taux horaire du salarié : (coeffcient x valeur de point) / 151,67

calcul du taux minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient x valeur de point

Désignation des emplois	coefficient	Valeur du point 6,72 €	Salaire minimum légal
9 - Orthophoniste	235	1 579,20 €	1 579,20 €
10 - Orthoptiste	235	1 579,20 €	1 579,20 €
11 - Psychologue	235	1 579,20 €	1 579,20 €
<i>V - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto pathologiques</i>			
12a Technicien(ne) Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté	220	1 478,40 €	1 478,40 €
12b Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 579,20 €	1 579,20 €
12c Technicien(ne) niveau BAC + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 747,20 €	1 747,20 €
12d Technicien(ne) responsable de service	265	1 780,80 €	1 780,80 €

## Avenant n° 70 du 12 janvier 2017

[Étendu par arr. 30 juin 2017, JO 8 juill.]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

MG France ;

CSMF ;

FMF ;

SML.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;

Fédération des personnels des services publics et de santé FO ;

Union nationale des syndicats autonomes UNSA.

Il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

1 — Augmentation de 1 % de la grille des salaires.

2 — La nouvelle valeur du point est fixée à 7,45 €.

## Grille de classification et salaires minimaux pour 151 h 67 mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Désignation des emplois	Nouveaux Coefficients	Valeur du point	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
<b>I - Nettoyage et entretien</b>				
1 - Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 490,00 €	1 490,00 €	9,824 €
<b>II - Accueil et secrétariat</b>				
2 - Standardiste et/ou accueil réception	203	1 512,35 €	1 512,35 €	9,971 €
2a - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 519,80 €	1 519,80 €	10,020 €
3 - Secrétaire - réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 527,25 €	1 527,25 €	10,070 €
3a Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses.	206	1 534,70 €	1 534,70 €	10,119 €

Désignation des emplois	Nouveaux Coefficients	Valeur du point	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
3b - Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements 4 - Secrétaire médical(e) diplômé(e) 4a - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	207	1 542,15 €	1 542,15 €	10,168 €
	209	1 557,05 €	1 557,05 €	10,266 €
	210	1 564,50 €	1 564,50 €	10,315 €
4b Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 601,75 €	1 601,75 €	10,561 €
4c - Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale 4d - Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie 5 - Secrétaire de direction.	216	1 609,20 €	1 609,20 €	10,610 €
	218	1 624,10 €	1 624,10 €	10,708 €
	245	1 825,25 €	1 825,25 €	12,034 €
<b>III - Personnel technique</b>				
6a - Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 527,25 €	1 527,25 €	10,070 €
6b - Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 624,10 €	1 624,10 €	10,708 €
6c - Manipulateur(trice) radio diplômé (e)	235	1 750,75 €	1 750,75 €	11,543 €
6d - Responsable de service	245	1 625,25 €	1 825,25 €	12,034 €
6e - Assistant(e) des Cabinets de stomatologie	218	1 624,10 €	1 624,10 €	10,708 €
<b>IV - Personnel soignant</b>				
7 - Infirmier(e)	235	1 750,75 €	1 750,75 €	11,543 €
8 - Kinésithérapeute	235	1 750,75 €	1 750,75 €	11,543 €
9 - Orthophoniste	235	1 750,75 €	1 750,75 €	11,543 €
10 - Orthoptiste	235	1 750,75 €	1 750,75 €	11,543 €
11 - Psychologue	235	1 750,75 €	1 750,75 €	11,543 €
<b>V - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto pathologiques</b>				
12a Technicien(ne) Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté 12b Technicien(ne) titulaire du BTS	220	1 639,00 €	1 639,00 €	10,806 €
	235	1 750,75 €	1 750,75 €	11,543 €
12c Technicien(ne) niveau BAC + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie 12d Technicien(ne) responsable de service	260	1 937,00 €	1 937,00 €	12,771 €
	265	1 974,25 €	1 974,25 €	13,017 €

## Avenant n° 76 du 27 juin 2019

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2019 pour les cabinets médicaux adhérents et applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les cabinets médicaux non adhérents]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;  
FSPSS FO ;  
CFTC Santé Sociaux ;  
FSAS CGT.

**Il est préalablement exposé ce qui suit :**

Le présent avenant a pour objet de modifier le système de classification des emplois au sein de la branche des cabinets médicaux.

Le nouveau système de classification décrit ci-après répond notamment aux objectifs suivants :

— doter les cabinets médicaux d'une cartographie actualisée des emplois de la branche et applicable dans toutes les structures, quelle que soit leur taille,

et

— donner aux salariés permanents une meilleure visibilité sur les parcours de carrière possibles au sein de chacune des filières professionnelles de la branche et entre ces filières.

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés, par la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

La branche des cabinets médicaux étant très majoritairement composée de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de cinquante salariés.

**Cela exposé, il est arrêté et convenu ce qui suit :**

**Article 1  
Objet**

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.

**Article 2  
Filières professionnelles**

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,

et

— la filière management.

**Article 3  
Emplois repères**

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.

Filières professionnelles	Emplois repères	Exemples de postes
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

Filières professionnelles	Emplois repères	Exemples de postes
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, Qualiticien
	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.

## **Article 4 Critères classants**

### **Article 4.1 Principe et définitions des critères classants**

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,
- et
- 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.

### **Article 4.2 Niveaux de positionnement**

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

Critères classants	Niveaux	Descriptions											
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, 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											
		Application de consignes complexes pour la réalisation de procédures faisant appel à des techniques, d'analyse pour techniques, compétences pointues pour contrôles											
Autonomie		<b>Positionnement</b> (total des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants)											
		4    5    6    7    8    9    10    11    12    13    14    15    16											
<b>Emplois repères</b>													
<b>Dimension relationnelle</b>		<b>Medecin</b>											
<b>Assistant(e) médical(e) et/ou manipulateur(trice) d'Electro-technique</b>		<b>Article 4.3</b> des emplois repères tant, en fonction des caractéristiques du poste, des exigences correspondant.											
<b>L'Manipulateurs(trice) de laboratoire</b>		minés pour chacun le de positionnement											
<b>Radiologie Médicale</b>		outit à un résultat allant de 4 à 16											
<b>Médecin(ne) de laboratoire</b>		Salaires											
Les horaires numériques conventionnels correspondant à la situation du poste occupé par le titulaire de la qualification sont fixés par référence à la grille de correspondance entre les niveaux de qualification et les salaires professionnels sociaux pour 15 heures mensuelles figure en Annexe 1 d		professionnelle sont fixés par référence aux horaires numériques conventionnels correspondant à la situation du poste occupé par le titulaire de la qualification.											
<b>Auxiliaire de soins</b>		6 salaire											

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut avoir pour effet de diminuer le montant du salaire mensuel brut de base acquis par chaque salarié(e) figurant à l'effectif de ce cabinet à la date de cette mise en œuvre.

---

## **Article 7** **Garantie de statut**

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut entraîner la perte du statut cadre éventuellement acquis par un(e) salarié(e) figurant à l'effectif de ce cabinet à la date de cette mise en œuvre.

## **Article 8** **Modalités de mise en œuvre dans les cabinets médicaux**

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle dans les cabinets médicaux comprend quatre étapes successives.

### **Étape 1 : Identification des postes existants au sein du cabinet médical**

Chaque cabinet médical recense l'intégralité des postes existants en son sein. Il est recommandé de dresser ensuite des fiches de poste décrivant précisément le contenu de chaque poste.

### **Étape 2 : Application des critères classants**

Pour chaque poste existant au sein du cabinet médical, il est déterminé un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste et des exigences spécifiques qui lui sont attachées.

### **Étape 3 : Détermination du positionnement de chaque poste**

L'addition des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet de positionner le poste au sein du cabinet médical par référence à la grille de positionnement des emplois repères figurant à l'article 4.3 du présent avenant.

### **Étape 4 : Information des salariés**

L'employeur informe individuellement par écrit chaque salarié(e) de sa nouvelle classification en lui indiquant précisément sa filière professionnelle, son emploi repère et son niveau de positionnement, ainsi que la possibilité d'exercer un recours.

Cette information intervient dans un délai de trois mois à compter de la détermination du positionnement des postes existants au sein du cabinet médical en application du présent avenant et au plus tard dans un délai de douze mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

## **Article 9** **Contestation et recours par les salariés**

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, tout(e) salarié(e) pourra demander un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans un délai de trois mois suivant la notification de sa nouvelle classification.

Si la nouvelle classification est mise en œuvre dans le cabinet médical par la conclusion d'un accord d'entreprise, cet accord devra prévoir la création d'une commission paritaire de recours interne au cabinet médical destinée à recevoir et à traiter les demandes individuelles de réexamen des nouvelles classifications.

En l'absence d'accord d'entreprise mettant en œuvre la nouvelle classification dans le cabinet médical, toute demande individuelle de réexamen d'une nouvelle classification devra être adressée à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des cabinets médicaux.

## **Article 10** **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 11** **Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019. Ses dispositions seront applicables à compter de cette date aux cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations patronales signataires. Elles seront applicables aux cabinets médicaux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## **Article 12** **Délai de mise en œuvre**

Les cabinets médicaux disposent d'un délai de douze mois pour mettre en œuvre la nouvelle classification professionnelle et appliquer les salaires minimaux correspondants.

Pour les cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations patronales signataires, ce délai court à compter de

---

l'entrée en vigueur du présent avenant. Pour les cabinets médicaux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires, il court à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

### **Article 13** **Révision - Dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche signataire de l'avenant. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivants la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La dénonciation doit être motivée. Elle respecte un préavis de trois mois pendant lequel le présent avenant continue de s'appliquer.

### **Article 14** **Extension**

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

### **Annexe 1 : Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2019**

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1.581 € brut
5	1.642 € brut
6	1.708 € brut
7	1.778 € brut
8	1.854 € brut
9	1.953 € brut
10	2.058 € brut
11	2.169 € brut
12	2.293 € brut
13	2.429 € brut
14	2.923 € brut
15	3.479 € brut
16	4.097 € brut

### **Avenant n° 80 du 1<sup>er</sup> juin 2021**

[Non étendu, applicable dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France.*

---

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CFTC ;*

*FO ;*

*UNSA.*

*Il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> juin 2021 :*

#### **Article 1er**

*Augmentation de 2,2 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements.*

#### **Article 3**

*Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.*

#### **Article 4**

*Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.*

*À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.*

*Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.*

#### **Annexe 1 : Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1<sup>er</sup> juin 2021**

<i>Positionnement</i>	<i>Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois</i>
4	1.616 € brut
5	1.678 € brut
6	1.746 € brut
7	1.817 € brut
8	1.895 € brut
9	1.996 € brut
10	2.103 € brut
11	2.216 € brut
12	2.343 € brut
13	2.482 € brut
14	2.987 € brut
15	3.556 € brut
16	4.187 € brut

#### **Avenant n° 82 du 30 septembre 2021**

[Étendu par arr. 10 déc. 2021, JO 22 déc., applicable dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

MG France ;

CSMF ;  
SML ;  
FMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFTC ;  
FO.

Il a été convenu ce qui suit au 1<sup>er</sup> juin 2021 :

**Article 1er**

Augmentation de 2,2 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements.

**Article 3**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

**Article 4**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

**Article 5**

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

**Annexe 1**

**Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1<sup>er</sup> juin 2021**

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1.616 € brut
5	1.678 € brut
6	1.746 € brut
7	1.817 € brut
8	1.895 € brut
9	1.996 € brut
10	2.103 € brut
11	2.216 € brut
12	2.343 € brut
13	2.482 € brut
14	2.987 € brut
15	3.556 € brut
16	4.187 € brut

---

## Avenant n° 87 du 5 mai 2022

[Étendu par arr. 24 août 2022, JO 25 août, applicable dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FSPSS FO ;

CFTC Santé sociaux ;

FSAS CGT.

Il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> juillet 2022 :

### Article 1er

Augmentation de 3 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements.

### Article 3

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

### Article 4

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

### Article 5

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

## Annexe 1

### Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1664,48 € brut
5	1728,34 € brut
6	1798,38 € brut
7	1871,51 € brut
8	1951,85 € brut
9	2055,88 € brut
10	2166,09 € brut
11	2282,48 € brut

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
12	2413,29 € brut
13	2556,46 € brut
14	3076,61 € brut
15	3662,68 € brut
16	4312,61 € brut

## Avenant n° 89 du 7 juillet 2023

[Étendu par arr. 4 oct. 2023, JO 20 oct., applicable dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France ;

Avenir SPE.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> juillet 2023 :

### Article 1er

Augmentation de 3 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

### Article 2

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

### Article 3

Les parties signataires conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations salariales à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

### Article 4

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

### Article 5

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

## Annexe 1

### Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67

---

## heures mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2023

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1747,20 € brut
5	1780,19 € brut
6	1852,33 € brut
7	1927,66 € brut
8	2010,41 € brut
9	2117,56 € brut
10	2231,07 € brut
11	2350,95 € brut
12	2485,69 € brut
13	2633,15 € brut
14	3168,91 € brut
15	3772,56 € brut
16	4441,99 € brut

## Avenant n° 90 du 14 décembre 2023

[Étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1<sup>er</sup> juin, applicable dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

FMF ;

Avenir SPE ;

SML ;

MG France ;

CSMF.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

UNSA ;

FO.

Il a été convenu ce qui suit, au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

### **Article 1er**

Augmentation de 2 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **Article 2**

À l'article 31 de la convention collective, il est ajouté la disposition suivante :

(Voir CCN, article 31.)

### **Article 3**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

### **Article 4**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

---

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

#### **Article 5**

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

#### **Annexe 1**

#### **Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1782,14 € brut
5	1815,79 € brut
6	1889,38 € brut
7	1966,21 € brut
8	2050,62 € brut
9	2159,91 € brut
10	2275,69 € brut
11	2397,97 € brut
12	2535,40 € brut
13	2685,81 € brut
14	3232,29 € brut
15	3848,01 € brut
16	4530,83 € brut

---

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Durée du travail

#### **Avenant n° 2 du 23 avril 1982**

[Étendu par arrêté du 25 novembre 1982, JO 9 décembre 1982]

#### **Préambule**

Le présent accord est pris pour l'application à compter du 1<sup>er</sup> février 1982, des dispositions de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 concernant la durée du temps de travail et son aménagement.

#### **Article 1**

Les salaires actuellement en vigueur et résultant de l'avenant du 23 février 1982 correspondent à une durée de travail mensuelle de 169 heures.

#### **Article 2**

La réduction hebdomadaire de la durée du travail s'effectuera dans les conditions suivantes :

- a)** Limitation du travail effectif à raison de 7 h 48 mn pendant 5 jours ouvrables ;
- b)** Répartition inégale entre les jours de la semaine avec un maximum de 10 heures par jour ;
- c)** Répartition de la durée de 39 heures sur une moyenne de 4 semaines ouvrant droit à un repos de 4 heures consécutives ;
- d)** Répartition de la durée de 39 heures sur une moyenne de 8 semaines ouvrant droit à un repos de 8 heures consécutives.

Toutefois, pour les modes de répartition *c* et *d*, la durée du travail ne pourra, pour cette compensation, excéder 40 heures par semaine, hors la possibilité d'heures supplémentaires dans le cadre des dispositions législatives ou de la présente convention.

### **Travail à temps partiel**

#### **Avenant n° 64 du 1<sup>er</sup> juillet 2014**

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 5 nov., applicable à compter de son extension]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des médecins généralistes (MG France) ;  
Fédération des médecins de France (FMF) ;  
Syndicat des médecins libéraux (SML) ;  
Confédération des syndicats médicaux français (CSMF).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;  
Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ;  
Union nationale des syndicats autonomes UNSA ;  
Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.

#### **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 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 L. 3123-14-1 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 L. 1226-2 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 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.

À 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 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 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 complé-

---

mentaire 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.

**Commissions paritaires**

**Indemnisation des frais engagés par les représentants salariés pour assister aux réunions des commissions**

**Accord du 7 octobre 1983**

[Étendu par arrêté du 24 février 1984, JO 6 mars 1984]

Le temps passé pour se rendre et assister aux réunions préparatoires et aux commissions paritaires (commissions mixtes, commissions de conciliation et d'interprétation) n'entraînera aucune diminution de la rémunération par l'employeur :

- à raison de deux réunions par an de la commission mixte paritaire et pour deux personnes par organisation syndicale ;
- à raison d'une réunion par an de la commission de conciliation et d'interprétation et pour une personne par organisation syndicale.

Le temps des réunions préparatoires sera au plus égal au temps des réunions des commissions.

D'autres réunions pourront donner lieu à indemnisation après accord entre les parties.

Pour les réunions visées ci-dessus, seront pris en charge par les syndicats employeurs :

- le remboursement des frais de déplacement ou de transport qui se fera sur la base du tarif S.N.C.F. 2<sup>e</sup> classe (couchette et réservation), c'est-à-dire tous frais réels ;
- le repas dans la limite de 50 F ;
- si la distance est supérieure à 500 kilomètres pour un trajet simple, une nuit à l'hôtel sur justificatif dans la limite de 150 F.

Les syndicats employeurs rembourseront à chaque organisation syndicale représentative, sur présentation des relevés, l'ensemble de ces frais.

Les montants maximaux des frais ci-dessus seront révisés annuellement.

**Avenant n° 25 du 6 avril 1995<sup>(3)</sup>**

(3) Signataires :

*Organisations patronales :*

*Confédération des syndicats médicaux français (C.S.M.F.) ;*

*Fédération des médecins de France (F.M.F.) ;*

*Syndicat des médecins libéraux (S.M.L.).*

*Syndicats de salariés :*

*Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux C.F.D.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.*

[Étendu par arrêté du 12 décembre 1995, JO 29 décembre 1995]

**Augmentation de l'indemnisation des frais engagés par les représentants salariés des cabinets médicaux pour assister aux réunions de commissions**

En application de l'accord du 7 octobre 1983, le montant maximum des frais de repas et d'hôtel sont fixés, par référence à la valeur du point, à raison de :

- un repas : 1,5 fois la valeur du point ;
- une nuit d'hôtel : 5 fois la valeur du point.

**De validation des accords collectifs**  
**Avenant n° 58 du 24 août 2011**

[Étendu par arr. 30 mai 2012, JO 8 juin]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML.

**Syndicat(s) de salarié(s) :**

FNSS CFDT ;

FNSCP CFTC ;

FFSAS CGC ;

FO.

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la Commission créée à cet effet.

**Article 1**  
**Thèmes de négociation**

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 2333-21 du Code du travail, soit les accords «de méthode» relatifs à la procédure de licenciement.

**Article 2**  
**Moyens accordés aux représentants élus du personnel**

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du Code du travail dans le respect des règles suivantes :

- 1<sup>o</sup>** Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2<sup>o</sup>** Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3<sup>o</sup>** Concertation avec les salariés ;
- 4<sup>o</sup>** Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du Code du travail.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

À défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel.

**Article 3**  
**Validation des accords**

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du Code du travail.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

---

## Article 4

### Fonctionnement de la commission paritaire

#### 4.1

##### Rôle

La Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

#### 4.2

##### Composition

(*Al. exclu de l'extension par arr. 30 mai 2012, JO 8 juin*) La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national ainsi que des fédérations patronales de la branche des cabinets médicaux.

La CPNV est composée de :

- (*Tiret exclu de l'extension par arr. 30 mai 2012, JO 8 juin*) Pour le collège salarié : 1 siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant
- Pour le collège patronal : autant de sièges répartir entre la CSMF, le SML et la FMF. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

#### 4.3

##### Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du paritarisme, qui feront l'objet d'une évaluation dès la fin de la première année de mise en place de l'accord.

## Article 5

### Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée : CSMF - SML - FMF

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec accusé réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédent la mise en place de l'accord (cf.annexe),
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte-rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation ;
- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de quatre mois tel que prévu à l'article L2232-21 du Code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

## Article 6

### Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

---

## **Article 7** **Réunion de la CPNV**

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

## **Article 8** **Conditions de validation**

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles sont conformes aux dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision motivée de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision.

## **Article 9** **Modalités de validation**

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé, s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

## **Article 10** **Observatoire de la CPNV**

Un bilan annuel par secteur des décisions de la CPNV ainsi que les thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à la validation sera mis à l'ordre du jour de la CMP. Il sera présenté un bilan annuel lors de la CMP du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année N+1.

## **Article 11** **Durée - Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'effet. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du Code du travail.

## **Article 12** **Publicité - Dépôt**

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

## **Formation professionnelle continue**

### **Avenant n° 8 du 18 juin 1985**

[Étendu par arr. 12 déc. 1996, JO 24 déc.]

Mod. par Avenant n° 34, 12 nov. 1997, étendu par arr. 20 avr. 1989, JO 29 avr.

## **Préambule**

Le congé de formation est un droit individuel ouvert à tous les salariés pour leur permettre de suivre, au cours de leur vie professionnelle, à leur initiative et selon leur choix personnel, une formation à caractère professionnel, culturel ou social.

Les actions de formation décidées par l'employeur pour son personnel sont regroupées dans un plan de formation. Tous les employeurs occupant habituellement au moins dix salariés sont tenus de participer au financement de la formation continue de 1,10 p. 100 de la masse salariale.

## **Champ d'application**

Le présent accord, établi conformément aux dispositions des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, s'applique aux établissements inclus dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981.

Constatant l'importance que doit prendre la formation comme moyen privilégié pour les salariés de répondre à leurs aspirations individuelles, de développer leurs connaissances et leur savoir-faire, leur procurant ainsi les capacités d'adaptation aux évolutions techniques et à celles rendues nécessaires par les contraintes économiques auxquelles sont soumis les cabinets médicaux, les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue des personnels des cabinets médicaux est une des conditions de la pérennité et de la modernisation de la médecine libérale, du maintien du niveau de qualité des soins dispensés dans les cabinets médicaux et d'une politique active de l'emploi basé sur les qualifications des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme devant répondre aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés tout au long de leur carrière.

Afin de permettre au personnel de toutes catégories de bénéficier de la formation, les cabinets médicaux auront à mettre en place, paritairement, les dispositions nécessaires pour le déroulement de la formation dans le cadre des dispositions légales.

L'article L. 932-2 du code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention collective doivent se réunir pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. La négociation doit porter sur les points suivants :

- 1<sup>o</sup>** La nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- 2<sup>o</sup>** La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- 3<sup>o</sup>** Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- 4<sup>o</sup>** Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle ;
- 5<sup>o</sup>** La durée, les conditions d'application de l'accord susceptible d'être conclu et la périodicité des négociations ultérieures.

En conséquence, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

### **1. Nature des actions de formation et ordre de priorité**

Les objectifs de formation retenus dans les cabinets médicaux devront concourir en priorité à l'évolution technologique de l'entreprise et à l'accès au savoir :

- a)** Formation des personnels non qualifiés dans toutes les catégories d'emploi ;
- b)** Développement de la culture scientifique pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions ;
- c)** Mise à niveau, entretien et perfectionnement des connaissances ;
- d)** Mise à jour et expansion des connaissances générales en prenant en compte les aspirations et les besoins à la culture.

### **2. Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue d'une formation initiale ou continue bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant. En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion du salarié, celui-ci ne peut se libérer ensuite de cet engagement que si le poste correspondant a été supprimé pour une raison indépendante de sa volonté.

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, et afin de favoriser les possibilités de valorisation de celles-ci, notamment celles qui ne sont pas sanctionnées par un diplôme, l'entreprise délivrera des attestations pour les formations organisées par elle, et fera en sorte que les organismes extérieurs

remettent directement aux stagiaires une attestation de stage.

### **3. Moyens reconnus aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

Ils découlent des articles L. 932 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 932-7 du code du travail, dans les entreprises de plus de dix salariés et de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ils exercent ces missions dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du présent code.

### **4. Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle**

Les entreprises favoriseront les formations de jeunes comportant un stage en entreprise, en particulier en passant des conventions de stage avec les établissements d'enseignement reconnus par l'éducation nationale, dispensant une formation utilisable dans les cabinets médicaux.

D'autre part, concernant les jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans, les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la mise en oeuvre dans les cabinets médicaux des dispositions prévues par la loi du 24 février 1984 relatives à la formation en alternance associant des enseignements généraux et l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

Elles rappellent aux médecins la possibilité qu'ils ont de conclure, en fonction de leurs moyens, des contrats de qualification professionnelle ou des contrats d'adaptation à un type d'emploi ou à un emploi.

### **5. Financement de la formation continue**

**(Ajouté par avenant n° 34 du 12 novembre 1997 étendu)**

#### Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé

À l'exclusion de la contribution destinée au financement du CIF (Congé Individuel Formation), les contributions des cabinets médicaux au financement de la formation professionnelle, telles que définies par le présent avenant sont versées au Fonds d'Assurance Formation des Professions Libérales (FAF-PL) (transformé en OPCA-PL par accord du 15 novembre 2000), dans les conditions ci-dessous.

#### Montant des contributions et versement au FAF des Professions Libérales

##### **1- Financement du Plan de Formation**

*(Voir également avenant n° 40, 16 nov. 2004, art. 1er et avenant n° 43, 1<sup>er</sup> juill. 2005, art. 1er)*

Le taux de contribution au financement du Plan de Formation varie en fonction de l'effectif salarié du cabinet. L'effectif est calculé selon les dispositions de l'article R. 950-1 du Code du travail.

Lorsque l'effectif est inférieur à 6 salariés, les cabinets sont assujettis à la contribution légale de 0,15 % prévue à l'article L. 952-1 du Code du Travail, qui sera versée intégralement au FAF-PL.

Lorsque l'effectif est compris entre 6 et 9 salariés, les cabinets sont assujettis à une contribution égale à 0,30 % de leur masse salariale brute annuelle qui sera versée intégralement au FAF-PL.

Lorsque l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés, les cabinets sont assujettis à la contribution légale de 1 % prévue par l'article L. 951-1 du Code du Travail, qui sera versée obligatoirement au FAF-PL à hauteur de 80 %.

##### **2- Financement de la formation en alternance**

Les cabinets médicaux occupant au minimum 10 salariés verseront au FAF-PL la totalité de la contribution légale de 0,30 % prévue à l'article L. 951-1 2<sup>ème</sup>, au financement des contrats d'insertion en alternance.

#### Entrée en vigueur

Ces dispositions seront applicables pour la collecte des contributions dues au titre de l'année 1998, à verser au plus tard le 28 février 1999.

Les contributions dues au titre de l'année 1997 à verser au 28 février 1998, seront calculées en fonction du taux légal en vigueur et versées au FAF-PL dans les conditions ci-dessus.

### **6. Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures**

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction

---

par période annuelle, sauf dénonciation par l'une ou l'autre partie, trois mois avant le terme de chaque période annuelle.

## Avenant n° 40 du 16 novembre 2004

[Étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.]

### Formation professionnelle

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

### Article I Versement des contributions

Cet article modifie le 1 - du 5<sup>ème</sup> paragraphe de l'avenant n° 8 du 18 Juin 1985 relatif à la Formation Professionnelle, modifié par l'avenant n° 34 de la Convention Collective du Personnel des Cabinets Médicaux en date du 12 Novembre 1997.

La profession de Médecin verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du Congé Individuel de Formation, à l'Organisme Paritaire de Collecte Agrée des Professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret 92309, 52-56 rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairemement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts. Ces contributions sont fixées comme suit :

- Cabinets de moins de 10 salariés :

La contribution est fixée à 0.40 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur de :

— 0.15 % au titre de la «Professionnalisation» en 2004

— 0.25 % au titre du «Plan de Formation» en 2004

La contribution est fixée à 0.55 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

Elle est versée à hauteur de :

— 0.30 % au titre de la «Professionnalisation»

— 0.25 % au titre du «Plan de Formation»

- Cabinets de 10 salariés et plus :

La contribution est fixée à 1.60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution au titre du Congé Individuel de Formation (0,20 %), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hauteur :

— De 0.80 % (art. 18 Loi du 4 mai 2004) au titre de la «Professionnalisation»

— De 0.30 % (art. 18 Loi du 4 mai 2004) au titre du «Plan de formation»

— Le solde de la contribution versée au titre du «Plan de Formation» qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet médical, soit 0.30 % restant dus au titre du «Plan de Formation», sera versé à l'OPCA PL.

### Article II Les dispositifs de formation

1

#### La Professionnalisation : contrats et périodes

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivants :

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en œuvre de la Professionnalisation :

- Dans le cadre du contrat de professionnalisation,

— Dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

— (*Tiret exclu de l'extension par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.*) *Dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée (durée minimum de 4 mois + calcul prorata temporis pour les contrats conclus entre 4 mois et 12 mois maximum).*

### 1-1

#### **(Paragraphe exclu de l'extension par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.)Contrats de professionnalisation**

À la signature du présent accord, les formations qualifiantes suivantes sont prioritaires au titre de la professionnalisation :

- Le DTS en imagerie médicale
- Le BTS en imagerie
- Le DE de manipulateur radio
- Le BTS de technicien de laboratoire
- Le Certificat de Qualification Professionnelle d'Assistante Dentaire, pour les médecins stomatologistes
- Les formations de Secrétaire de Profession libérale, option Cabinet médical, réalisées conformément au référentiel de formation validé par la CPNE des cabinets médicaux.

La durée de la formation suivie au titre de la professionnalisation est comprise entre 6 et mois, et peut être portée jusqu'à 24 mois.

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par OPCA-PL au titre de la Professionnalisation selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment dans le cadre d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9.15 €, modulable par la CPNE selon ses critères de priorités.

### 1-2

#### **Périodes de professionnalisation**

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir pour objet soit l'obtention d'un titre ou d'une qualification, soit correspondre à une professionnalisation reconnue comme telle par la CPNE et éligible à un financement OPCA\_PL. Ces périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation prévue par les textes. En cas de refus du salarié, cette situation n'est pas constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La formation, réalisée pour partie ou en totalité hors temps de travail, peut faire l'objet d'une demande de prise en charge à l'OPCA PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail. L'accord de financement de l'OPCA-PL porte sur le versement d'un montant forfaitaire horaire, selon les quotas et les modalités de financement fixés par la CPNE.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L 982-1 du Code du Travail, vise notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau 4 de l'éducation nationale.

### 1-3

#### **La validation des acquis de l'expérience**

Les parties signataires du présent accord décident que l'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience du public éligible à la professionnalisation constitue une priorité.

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Les parties signataires confient à la CPNE l'études des mesures à mettre en œuvre au titre de la formation de tuteurs et l'accompagnement tutorial.

## 2

### **Le Plan de Formation**

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluri-annuellement par la CPNE en fonction des données issues de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL.

---

## 2-1 Financement du plan de formation

Dans le cadre de la section unique «Plan de Formation» (commune aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés et plus), les formations rentrant dans les priorités visées à l'alinéa précédent seront financées par l'OPCA-PL aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés

## 2-2 Le Droit Individuel à la Formation

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum d'un an dans le cabinet, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures.

La durée du droit est calculée au prorata temporis des mois de présence du salarié dans le cabinet pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF.

La détermination de ce droit s'effectue par années civiles.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé au prorata temporis.

À titre transitoire, compte tenu de la date de promulgation de la Loi, le calcul des droits acquis au titre de l'année 2004, sous réserve de précisions réglementaires, sera effectué à partir du deuxième semestre de l'année.

La formation dans le cadre du Droit Individuel à la Formation est mise en œuvre en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation n'est prise en charge par l'OPCA PL que si elle relève des priorités arrêtées par la CPNE.

## Article III Dispositifs d'accompagnement professionnel

### 1 Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord créent un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

Celle-ci délègue à OPCA-PL, dans le cadre de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession de Médecin, en liaison avec les autres organismes techniques de la profession.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

### 2 Information auprès des Cabinets de Médecin

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des cabinets de Médecin, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la Professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation, ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

## Article IV Négociation triennale

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les trois ans par la commission mixte paritaire.

À défaut de décision, en ce qui concerne exclusivement la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission mixte paritaire confie à la CPNE la mise à jour de cette liste. Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

## **Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 du 16 novembre 2004**

[Étendu par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct.]

«Clause d'opposabilité du présent avenant : Les dispositions du présent avenant sont d'application impérative et ne peuvent comporter de clauses dérogatoires, sauf dispositions plus favorables»

---

## Avenant n° 43 du 1<sup>er</sup> juillet 2005

[Étendu par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin]

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

### Article I Versement des contributions

Cet article modifie le 1 - du 5<sup>ème</sup> paragraphe de l'avenant n° 8 du 18 Juin 1985 relatif à la Formation Professionnelle, modifié par l'avenant n° 34 de la Convention Collective du Personnel des Cabinets Médicaux en date du 12 Novembre 1997.

La profession de Médecin verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du Congé Individuel de Formation, à l'Organisme Paritaire de Collecte Agréé des Professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret 92309, 52-56 rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairemement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Ces contributions sont fixées comme suit :

- Cabinets de moins de 10 salariés :

La contribution est fixée à 0.40 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur de :

- 0.15 % au titre de la «Professionnalisation» en 2004
- 0.25 % au titre du «Plan de Formation» en 2004

La contribution est fixée à 0.60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

Elle est versée à hauteur de :

- 0.15 % au titre de la «Professionnalisation»
- 0.45 % au titre du «Plan de Formation»

- Cabinets de 10 salariés et plus :

La contribution est fixée à 1.60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution au titre du Congé Individuel de Formation (0,20 %), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hauteur :

- De 0.80 % (art. 18 Loi du 4 mai 2004) au titre de la «Professionnalisation»
- De 0.45 % (art. 18 Loi du 4 mai 2004) au titre du «Plan de formation»
- Le solde de la contribution versée au titre du «Plan de Formation» qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet médical, soit 0.15 % restant dus au titre du «Plan de Formation», sera versé à l'OPCA-PL.

### Article II Les dispositifs de formation

#### 1

##### La Professionnalisation : contrats et périodes

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivants :

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en œuvre de la Professionnalisation :

- Dans le cadre du contrat de professionnalisation,
- Dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

---

## 1-1 Contrats de professionnalisation

La durée de la formation suivie au titre de la professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, elle peut être portée jusqu'à 24 mois pour les formations qualifiantes ou diplômantes prioritaires au titre de la professionnalisation, conformément à l'article L. 981-2 du code du travail.

À la signature du présent accord, les formations qualifiantes ou diplômantes prioritaires au titre de la professionnalisation sont les suivantes :

- Le DTS en imagerie médicale
- Le BTS en imagerie
- Le DE de manipulateur radio
- Le BTS de technicien de laboratoire
- Le Certificat de Qualification Professionnelle d'Assistante Dentaire, pour les médecins stomatologistes
- Les formations de Secrétaire de Profession libérale, option Cabinet médical, réalisées conformément au référentiel de formation validé par la CPNE des cabinets médicaux.

Les formations qualifiantes ou diplômantes prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la Professionnalisation selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment dans le cadre d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9.15 €, modulable par la CPNE selon ses critères de priorités.

## 1-2 Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir pour objet soit l'obtention d'un titre ou d'une qualification, soit correspondre à une professionnalisation reconnue comme telle par la CPNE et éligible à un financement OPCA-PL. Ces périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation prévue par les textes. En cas de refus du salarié, cette situation n'est pas constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La formation, réalisée pour partie ou en totalité hors temps de travail, peut faire l'objet d'une demande de prise en charge à l'OPCA PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail. L'accord de financement de l'OPCA-PL porte sur le versement d'un montant forfaitaire horaire, selon les quotas et les modalités de financement fixés par la CPNE.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L. 982-1 du Code du Travail, vise notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau 4 de l'éducation nationale.

## 1-3 La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord décident que l'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience du public éligible à la professionnalisation constitue une priorité.

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Les parties signataires confient à la CPNE l'études des mesures à mettre en œuvre au titre de la formation de tuteurs et l'accompagnement tutorial.

## 2 Le Plan de Formation

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluri-annuellement par la CPNE en fonction des données issues de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL.

### 2-1

#### *Financement du plan de formation*

(Article exclu de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin)

*Dans le cadre de la section unique «Plan de Formation» (commune aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés et plus), les formations rentrant dans les priorités visées à l'alinéa précédent seront finan-*

---

cées par l'OPCA-PL aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés.

## 2-2 Le Droit Individuel à la Formation

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum d'un an dans le cabinet, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures.

La durée du droit est calculée au prorata temporis des mois de présence du salarié dans le cabinet pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF.

La détermination de ce droit s'effectue par années civiles.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé au prorata temporis.

À titre transitoire, compte tenu de la date de promulgation de la Loi, le calcul des droits acquis au titre de l'année 2004, sous réserve de précisions réglementaires, sera effectué à partir du deuxième semestre de l'année.

La formation dans le cadre du Droit Individuel à la Formation est mise en œuvre en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation n'est prise en charge par l'OPCA PL que si elle relève des priorités arrêtées par la CPNE.

## Article III Dispositifs d'accompagnement professionnel

### 1 Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord créent un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

Celle-ci délègue à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession de Médecin, en liaison avec les autres organismes techniques de la profession.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

### 2 Information auprès des Cabinets de Médecin

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des cabinets de Médecin, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la Professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation, ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

## Article IV Négociation triennale

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les trois ans par la commission mixte paritaire.

À défaut de décision, en ce qui concerne exclusivement la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission mixte paritaire confie à la CPNE la mise à jour de cette liste. Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

## Avenant n° 45 du 5 décembre 2006

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill.]

(Avenant annulé et remplacé par l'Avenant n° 55 du 2 juin 2010)

Compte tenu de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 et de l'accord du 28 février 2005 étendu signé par l'UNAPL, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## Article 1 Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Les entreprises ayant un effectif inférieur à 10 salariés, dans le respect du taux de contribution global à la Forma-

---

tion professionnelle continue fixé à 0,60 % de la masse salariale brute par l'avenant n° 43 du 1<sup>er</sup> juillet 2005, versent à l'OPCA-PL :

- au titre du plan de formation, 0,45 % de la masse salariale annuelle ;
- au titre de la professionnalisation et du DIF, une contribution égale à la différence entre la contribution globale FPC fixée ci-dessus et 0,45 % versé au titre du plan de formation soit 0,15 %.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés, compte tenu de l'exonération de la contribution de 0,2 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, ont un taux de contribution global à la FPC fixé 1,40 % et versent à l'OPCA-PL :

- une contribution de 0,45 % au titre du plan de formation ;
- une contribution de 0,80 % au titre de la professionnalisation et du DIF.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 salariés, dans le respect du taux de contribution global à la Formation professionnelle continue fixé à 1,60 % de la masse salariale brute par l'avenant n° 43 du 1<sup>er</sup> juillet 2005, versent à l'OPCA PL :

- une contribution de 0,45 % au titre du plan de formation ;
- une contribution de 0,80 % au titre de la professionnalisation et du DIF.

## Article 2

### **Clause visant la neutralisation des «atteintes de seuils de 10 et de 20 salariés»**

Les taux de contributions fixés par le présent avenant sont applicables dès la première année d'atteinte des seuils de 10 et 20 salariés.

## **Avenant n° 55 du 2 juin 2010**

[Non étendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML.*

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT ;*

*CFE-CGC.*

*Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des cabinets médicaux ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCPL des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

## Article 1

### **Obligations de versements à l'OPCA PL**

#### **Entreprises de moins de 10**

*Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCPL une contribution égale à 0,60 % de la masse salariale brute des cabinets.*

*Cette contribution se répartit ainsi :*

*0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF*

*Le solde au titre du plan de formation*

#### **Entreprises de 10 à 20 salariés**

*Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCPL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,25 % de la masse salariale brute des cabinets.*

*Le versement de cette contribution se répartit ainsi :*

*- Un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance 2005-895 du 2 août 2005*

*- Un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde, entre l'obligation minimale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 1,25 % et le versement de la contribution professionnalisation/DIF.*

*- Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.*

*Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.*

#### **Entreprises de plus de 20 salariés**

*Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCAPL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,25 % de la masse salariale brute des cabinets.*

*Cette contribution se répartit ainsi :*

- Un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF,*
- Un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation /DIF.*
- Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.*

*Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.*

### **Article 2**

#### **Modalités de prélèvement du financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

*Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCAPL qui se calcule selon les modalités suivantes :*

*Le prélèvement annuel au titre du FPSPP, s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.*

*Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :*

- Au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : Le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation*
- Au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 et de plus de 50 salariés*

*Le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel formation est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation*

#### **-Dispositions particulières :**

*Quelque soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA.*

### **Article 3**

#### **Portée de l'accord**

*Les signataires du présent accord décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit accord qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises libérales entrant dans le champ d'application de l'accord du 28 février 2005 et son annexe, tel que défini en son article 1.*

*En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent accord, qui seront signés postérieurement au présent accord, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 132-13, alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail (accords de branche) et de l'article L. 132-23, alinéa 4 du code du travail (accords d'entreprise).*

### **Article 4**

#### **Notification - Entrée en vigueur et dépôt**

#### **Entrée en vigueur**

*À défaut d'opposition du présent avenant, exprimées dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ses dispositions seront applicables à compter du jour qui suivra son dépôt. Ces dispositions s'appliqueront, dès le dépôt de l'accord, sur la totalité de la masse salariale 2010,*

#### **Notification**

*Le présent accord sera notifié par l'organisation patronale CSMF ou à défaut par la partie la plus diligente des signataires, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.*

---

## Avenant n° 67 du 21 mai 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015]

(Annulé et remplacé par Avenant n° 77 du 27 juin 2019)

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;  
FMF ;  
SML ;  
MG France.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;  
FSPSS FO ;  
FSS CFTC ;  
FFSAS CGC.

## Préambule

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi dans sa séance du 4 décembre 2014.

### Article 1

#### Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés des cabinets médicaux

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les cabinets médicaux versent leur contribution légale de formation à l'OPCA PL dénommé ACTALIANS.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

#### Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets médicaux et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

#### Entreprises de 10 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets médicaux et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

#### Entreprises de plus de 20 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets médicaux et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

---

## **Article 2**

### **Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle**

En application des dispositions de l'article L 6332-1-2 du Code du Travail, les cabinets médicaux versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA PL dénommé ACTALIANS, qui se répartit ainsi :

#### **Entreprises de 1 à 9 salariés**

Le versement de cette contribution s'élève à 0,05 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets médicaux.

#### **Entreprises de 10 à 19 salariés**

Le versement de cette contribution s'élève à 0,25 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets médicaux.

#### **Entreprises de plus de 20 salariés**

Le versement de cette contribution s'élève à 0,45 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets médicaux.

## **Article 3**

### **Compte personnel de formation**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés des cabinets médicaux. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Le compte personnel de formation est tenu par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du service d'information dématérialisé consacré à ce dispositif. Les alimentations du compte sont effectuées en mars de l'année N+1 pour les heures acquises au titre de l'année civile N.

Les employeurs auront informé chaque salarié par écrit avant la fin du mois de janvier 2015 du nombre d'heures de DIF acquises et du principe de l'utilisation de ces heures dans le cadre du compte personnel de formation.

L'acquisition s'effectue au prorata temporis pour les salariés des cabinets médicaux à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire.

Ainsi, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, pour une maladie professionnelle ou un accident du travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

### **Dispositions transitoires**

Conformément aux dispositions du V de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 susvisée, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées à la date du 31 décembre 2014 peuvent être mobilisées, dans le cadre du CPF, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Ces heures de formation, qui suivent le régime juridique des heures acquises au titre du CPF, peuvent, le cas échéant, être complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans les conditions prévues à l'article R. 6323-7 du code du travail.

## **Article 4**

### **Portée de l'accord**

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des cabinets médicaux.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du Code du Travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier les taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

---

**Article 5**  
**Notification - Entrée en vigueur et dépôt**

**Notification**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

**Entrée en vigueur et dépôt**

À l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du Code du Travail, sera adressé à la Direction Régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension, la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

**Avenant n° 77 du 27 juin 2019**

[Étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FSPSS FO ;

CFTC Santé Sociaux ;

FSAS CGT.

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet ce mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle du personnel des cabinets médicaux, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

**Article 1**  
**Contribution conventionnelle**

**1.1**  
**Contribution des entreprises**

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,25 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,45 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

**1.2**  
**Opérateur de compétences désigné et principes de gestion**

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

---

## **Article 2** **Entreprises de moins de 50 salariés**

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

## **Article 3** **Entrée en vigueur - Portée de l'accord**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2019 ainsi que pour les contributions de l'année 2020.

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche du personnel des cabinets médicaux, en particulier l'avenant n° 67 signé le 21 mai 2015 qui traite de la contribution conventionnelle.

## **Article 4** **Notification - Dépôt - Extension**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

## **Avenant n° 78 du 29 octobre 2020**

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 1<sup>er</sup> juin, applicable à compter de son dépôt]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

CSM ;

FMF ;

SML ;

MG France.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FSPSS FO ;

CFTC Santé sociaux ;

FSAS CGT.

## **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle du personnel des cabinets médicaux, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

## **Article 1** **Contribution conventionnelle**

### **1.1** **Contribution des entreprises**

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,25 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,45 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

---

Toutes les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

## 1.2 **Opérateur de compétences désigné et principes de gestion**

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

## **Article 2 Entreprises de moins de 50 salariés**

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

## **Article 3 Entrée en vigueur - Portée de l'accord**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale 2020 versée en 2021.

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche du personnel des cabinets médicaux, en particulier l'avenant n° 77 du 21 juin 2019 qui traite de la contribution conventionnelle.

## **Article 4 Notification - Dépôt - Extension**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

## **Avenant n° 79 du 15 avril 2021**

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FSPSS FO ;

CFTC Santé Sociaux ;

FSAS CGT.

## **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle du personnel des cabinets médicaux, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

---

## **Article 1** **Contribution conventionnelle**

### **1.1** **Contribution des entreprises**

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,25 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,45 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

### **1.2** **Opérateur de compétences désigné et principes de gestion**

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

## **Article 2** **Entreprises de moins de 50 salariés**

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

## **Article 3** **Entrée en vigueur - Portée de l'accord**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2020 ainsi que pour les contributions de l'année 2021.

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche du personnel des cabinets médicaux, en particulier l'avenant n° 77 signé le 7 juin 2019 étendu le 9 avril 2020, qui traite de la contribution conventionnelle.

## **Article 4** **Notification - Dépôt - Extension**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

## **Avenant n° 83 du 4 novembre 2021**

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 9 juin, applicable dès que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;  
FSPSS FO ;  
CFTC Santé Sociaux ;  
FSAS CGT.

## **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle du personnel des cabinets médicaux, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

### **Article 1 Contribution conventionnelle**

#### **1.1 Contribution des entreprises**

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,25 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,45 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

#### **1.2 Opérateur de compétences désigné et principes de gestion**

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

### **Article 2 Entreprises de moins de 50 salariés**

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

### **Article 3 Durée - Entrée en vigueur - Portée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

La contribution conventionnelle collectée et gérée selon les dispositions du présent texte, sera calculée sur la masse salariale 2021, puis sur celle des années suivantes.

### **Article 4 Notification - Dépôt - Extension**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

## **Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) Avenant n° 81 du 8 juillet 2021**

[Étendu par arr. 18 nov. 2021, JO 25 nov., applicable dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt

---

auront été accomplies]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

MG France ;  
CSMF ;  
FMF ;  
SML.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;  
CFTC ;  
UNSA.

## **Préambule**

Vu l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, modifiant les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance «Pro-A» en remplacement du dispositif de période de professionnalisation ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail ;

Vu les articles D. 6324-1 et D. 6332-89 du code du travail ;

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets médicaux réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent qu'il s'agit d'un facteur de développement des compétences indispensable à la qualité et au bon déploiement des activités et services proposés par les entreprises de la branche. Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, les partenaires sociaux souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle, plus facilement mobilisables et répondant aux besoins en qualification et compétences de la branche.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper les risques au regard des diverses mutations et modifications des emplois, du fait des différentes évolutions de leur activité, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'accompagner les salariés vers la reconversion ou une promotion en mobilisant le dispositif «Pro-A», notamment en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre et/ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

### **Article 1 Objet**

La Reconversion ou promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance.

Le présent accord a donc pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la «Pro-A», défini à l'article L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et les salariés relevant du champ d'application visé.

### **Article 2 Champ d'application**

Les partenaires sociaux soulignant l'importance de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche, conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des cabinets médicaux relevant du champ de la convention collective des cabinets médicaux, quel que soit leur effectif.

### **Article 3 Salariés concernés**

La reconversion ou la promotion par alternance concerne principalement les salariés en CDI et vise ceux qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle et correspondant au grade de la licence.

Sont également concernés, les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

---

## **Article 4** **Qualifications visées**

Au regard des enjeux de montée en qualification et en compétences dans la branche, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles au dispositif de la «Pro-A» la liste des certifications arrêtée en annexe 1 du présent accord.

Cette liste a été établie dans le respect des exigences légales et réglementaires à l'aide de l'OPCO désigné et à l'aune des bilans et études prospectives disponibles au niveau de la branche.

Il est convenu que cette liste pourra être modifiée par le biais de délibérations paritaires de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), étant entendu que toute actualisation de la liste devra, d'une part, respecter les conditions de validité propres aux accords collectifs et, d'autre part, faire l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le présent accord.

L'objectif de la branche est d'avoir une démarche proactive d'appui aux mutations économiques qui permet de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi.

Une note explicative est jointe à l'accord pour expliciter le lien entre les certifications retenues et les mutations des métiers et les besoins en qualification et compétences. Cette note constitue l'annexe 2 du présent accord.

## **Article 5** **Durée de la «Pro-A»**

La Reconversion ou promotion par l'alternance est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. *Elle peut être portée jusqu'à 24 mois, lorsque la nature des qualifications visées l'exige (Termes exclus de l'extension par arr. 18 nov. 2021, JO 25 nov.)*

Elle pourra aller jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires suivants :

- les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- (*Tiret exclu de l'extension par arr. 18 nov. 2021, JO 25 nov.*) *les demandeurs d'emploi inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an (tout âge confondu) ;*
- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH).
- Les anciens titulaires de contrat unique d'insertion.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance.

Les dispositions relatives à la durée du dispositif ne s'applique pas lorsque la Pro A vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Un tuteur est chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de Pro-A.

## **Article 6** **Durée de la formation**

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du dispositif Pro-A sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance, sans être inférieure à 150 heures.

Les parties signataires conviennent que la durée des actions définie à l'alinéa précédent peut être portée à un maximum de 40 % de la durée totale de la Pro-A pour les salariés suivants :

- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, quel que soit leur âge ;
- les salariés âgés de moins de 30 ans ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle pour maintenir leur employabilité ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Les dispositions relatives à la durée des actions ne s'appliquent pas lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

### **Financement des actions éligibles au dispositif «Pro-A»**

Les coûts et frais engagés par les Pro-A seront pris en charge par l'OPCO selon les règles déterminées par la branche par la voie d'une délibération paritaire prise en CPNEFP, dans le respect des dispositions réglementaires en

vigueur.

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à France compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

Enfin, la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance pourra être prise en charge par l'OPCO selon les modalités prévues au 5<sup>o</sup>, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire.

### **Article 7 Financement des actions éligibles au dispositif dit «Pro-A»**

Les coûts et frais engagés par les Pro-A seront pris en charge par l'OPCO selon les règles déterminées par la branche par la voie d'une délibération paritaire prise en CPNEFP, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à France compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

Enfin, la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance pourra être prise en charge par l'OPCO selon les modalités prévues au 5<sup>o</sup>, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire.

### **Article 8 Durée et modalité**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux demandes de prise en charge des actions de formation intervenant à partir de la date de son entrée en vigueur.

### **Article 9 Cabinets de moins de 50 salariés**

La branche des cabinets médicaux étant composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

### **Article 10 Entrée en vigueur - Portée de l'accord**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

### **Article 11 Notification - Dépôt - Extension**

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

## **Annexe 1 - Liste des certifications visées par la Pro A**

### **Liste des certifications éligibles**

Niveau	Type	Certification	Code RNCP
3	CQP	Assistant médical	En cours

---

## Annexe 2 - Note explicative

### Évolution de l'exercice médical

Dans un contexte de transformation rapide du système de santé, les partenaires sociaux de la branche ont engagé une réflexion prospective sur l'emploi, les métiers et les compétences des salariés.es. L'étude commandée à l'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) montre que les évolutions de la médecine libérale ont des impacts sur les métiers et impliquent le développement de nouvelles fonctions d'assistance auprès des praticiens.nes.

Le système de soins français est confronté à une progression des besoins de santé dans la population, une baisse du nombre de médecins en activité et d'heures travaillées et un renforcement des contraintes budgétaires. Les attentes vis-à-vis de l'organisation de la médecine de ville sont fortes. Dans ce contexte, la médecine libérale doit optimiser les moyens disponibles.

Les politiques de santé prennent une orientation forte en faveur des prises en charge ambulatoires qui amènent notamment les médecins à réaliser davantage d'actes de petite chirurgie en cabinet de ville. Il est de plus en plus attendu de la médecine libérale qu'elle réalise des prises en charge complexes et/ou de longue durée, liées aux pathologies du vieillissement et aux maladies chroniques.

Par ailleurs, les politiques de santé tendent à favoriser un exercice de la médecine regroupé et/ou coordonné entre différents professionnels de santé dans le cadre de maisons de santé pluriprofessionnelles.

De nouvelles formes d'exercice de la médecine libérale apparaissent : partage de locaux et de systèmes d'information, projets de santé collectifs sur les territoires, ...

Dans ce contexte, les relations informatisées entre professionnels de santé avec les patients et les partenaires se développent : télémédecine, généralisation du tiers payant, ...

### Impacts sur les métiers

Pour les médecins libéraux, répondre à ces enjeux suppose de faire évoluer leurs pratiques et de diversifier leurs activités : mise en place des consultations de prévention et de dépistage, d'éducation à la santé, petite chirurgie, mise en place de téléconsultations ....

La branche connaît un mouvement de concentration de l'activité. Depuis 20 ans, le nombre de cabinets médicaux diminue et les effectifs salariés restent stables. Les salariés.es qui travaillent dans les structures de grande taille (au moins 10 salariés.es) représentent désormais 40 % des effectifs. Les cabinets tendent à se regrouper et les emplois sont de plus en plus mutualisés.

Cette configuration répond aux aspirations des nouvelles générations de médecins notamment pour avoir la possibilité de déléguer les tâches non médicales et concilier activité professionnelle et vie privée.

Avec l'augmentation de la taille des cabinets, les conditions d'exercice des salariés.es deviennent plus exigeantes et les compétences requises augmentent : gestion de flux importants de patients, assistance d'un nombre plus important de praticiens.nes de différentes spécialités médicales, ...

L'effort de formation est globalement faible. Les salariés.es demeurent insuffisamment formés.es et mal préparés.es à l'évolution de leurs conditions d'exercice. L'essentiel des formations concerne les salariés.es des grands cabinets (majoritairement de radiologie).

Les évolutions de la médecine libérale impliquent le développement de nouvelles fonctions d'assistance aux praticiens.nes et une professionnalisation des métiers de l'assistance aux médecins.

L'étude OMPL a préconisé la création d'une certification pour les assistants.es médicaux.ales afin de former des personnels à assister les médecins dans la réalisation d'actes simples et standardisés sous leur responsabilité.

Les assistants.es médicaux.ales pourraient se voir confier notamment la préparation du/de la patiente et le début de la consultation (installation du/de la patiente, mise à jour du dossier, biométrie...), l'assistance au praticien.ne (préparation de matériels, ...).

Pour la branche des cabinets médicaux, des mesures volontaristes sont nécessaires face à la demande des employeurs pour recruter du personnel plus diversifié et plus qualifié mais aussi pour donner des perspectives d'évolution de carrière aux salariés.es déjà en poste. Ainsi un avenant à la convention collective du personnel des cabinets médicaux relatif à la refonte complète de la classification a été signé et est entré en application au 1<sup>er</sup> juillet 2019. Il intègre l'emploi d'assistant.e médical.e dans la classification des métiers.

L'employeur module le positionnement compris entre les niveaux 5 et 9, selon qu'il s'agit d'un.e secrétaire médicale, d'un.e assistante médicale avec un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), ou d'un.e infirmier.e qui est embauchée comme assistante médicale.

Depuis plusieurs années, les représentants de différentes spécialités médicales constatent le besoin de certifier leurs assistants.es. En effet, des tâches à caractère technique sont confiées aux assistants.es sans qu'elles/ils aient reçu de

---

formations préalables. Ces professions ont sollicité la CPNEFP des cabinets médicaux pour créer un certificat de qualification professionnelle de niveau 4. Pour la CPNEFP et les spécialités impliquées dans le projet, l'enjeu est de tendre vers une professionnalisation de pratiques existantes à travers la création d'une certification et de garantir ainsi sécurité et qualité des soins.

La création de la certification d'assistant.e médical.e permet de formaliser l'exercice des assistants.es et de définir clairement leurs tâches.

En 2014, la branche a demandé à l'OPCA Actaliens de mener une enquête préalable à la construction de la certification. L'objectif étant de vérifier que le projet réponde bien aux besoins des entreprises et d'estimer le potentiel d'assistants.es susceptibles d'être formés.es ou certifiés.es notamment par la voie de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Les résultats de cette étude ont montré que 75 % des cabinets comptant un effectif salarié déclaraient avoir des salariés.es assurant des tâches médico-techniques et 79 % des cabinets qui comptent des assistants.es médico-techniques souhaitaient qualifier ces assistants.es.

Au regard de ces résultats, les premiers travaux sont engagés. Un premier référentiel d'activités et de compétences est établi à partir d'entretiens menés auprès d'un échantillon de praticiens.nes prescripteurs.trices de l'activité et d'assistants.es. Il est ressorti notamment de ces entretiens que :

- Les assistants.es secondent les praticiens.nes dans des actions en contact avec le/la patient.e ;
- Ils/elles sont souvent formés.es «sur le tas» ;
- Ils/elles ne bénéficient d'aucune reconnaissance.

### Le plan «Ma Santé 2022»

En septembre 2018, le gouvernement, dans son plan de transformation du système de santé, a annoncé la création d'un nouveau métier d'assistant.e médical.e. L'objectif est de procéder à 4000 recrutements d'ici 2022. Les postes sont financés par l'Assurance Maladie auprès de tous les médecins, principalement généralistes et certains spécialistes, sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité au financement.

L'objectif du Plan «Ma Santé 2022» est de redonner du temps aux médecins en les déchargeant de tâches ne relevant pas directement du soin, de leur permettre de se concentrer sur leur cœur de mission et de voir plus de patients. Le Plan «Ma Santé 2022» fait écho aux demandes récurrentes de la profession.

Cette nouvelle fonction d'assistant.e médical.e poursuit un triple objectif :

- Faciliter les conditions d'exercice en libérant du temps médical ;
- Améliorer l'accès aux soins et les délais de prise en charge dans les déserts médicaux ;
- Renforcer la qualité et la coordination des soins entre acteurs, au bénéfice du patient.

En juillet 2018, la présidence de la CPNEFP des cabinets médicaux a rencontré la DGOS (Direction Générale de l'Offre de Soins du Ministère des Solidarités et de la Santé), laquelle s'est montrée favorable au projet de création d'un CQP assistant.e médical.e.

En tenant compte d'une part, des besoins des médecins et d'autre part des orientations et attentes du plan «Ma Santé 2022», le dispositif de certification à cette nouvelle fonction a été défini.

La CPNEFP des cabinets médicaux avec la participation de la DGOS, a élaboré le référentiel d'activités et de compétences ainsi que le référentiel d'évaluation, tous deux validés par la CPNEFP.

Il s'est agi de déterminer les activités et les compétences de ce nouveau métier ainsi que les modalités d'évaluation des compétences en question. Métier qui ne constitue pas une nouvelle profession de santé. Le projet de la branche vise les cabinets de médecins généralistes et de médecins spécialistes.

Dans le prolongement du Plan «Ma Santé 2022», l'avenant 7 à la convention médicale a acté le financement d'une partie des charges afférentes à leur emploi, pour les cabinets sous certaines conditions.

Ce qui confère une forme de reconnaissance à ce nouveau métier d'assistant.e médical.e. Depuis l'automne 2019, le recrutement des premiers.ières assistants.es médicaux.ales a commencé. Au 1<sup>er</sup> avril 2021, 1814 contrats ont été signés. Ce sont en majorité des profils déjà existants, en particulier des secrétaires médicaux.ales, des aides soignants.es, voire des IDE (Infirmier.e Diplômé.e d'État).

### Conditions d'accès au métier

Un arrêté relatif à l'exercice de l'activité d'assistant.e médical.e est paru au Journal Officiel. Il prévoit qu'en application du dernier alinéa de l'article L. 4161-1 du code de la santé publique, sont autorisés à exercer au sein d'un cabinet médical la fonction d'assistant.e médical.e les détenteurs des qualifications professionnelles suivantes :

- Diplôme d'État infirmier (DEI) ;

- 
- Diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
  - Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) d'assistant.e médical.e ;
  - DEAP (Diplôme d'État d'Auxiliaire de Puériculture).

Une formation d'adaptation à l'emploi dans le champ de l'organisation et de la gestion administrative d'un cabinet médical est requise pour les assistants.es médicaux.ales non détenteurs.rices du Certificat de Qualification Professionnelle d'assistant.e médical.e, dans un délai de trois ans après leur prise de fonction.

L'article L. 4161-1 du code de la santé publique a été modifié pour permettre aux assistants.es médicaux.ales de pratiquer en toute légalité.

La création d'une certification assistant.e médical.e constitue ainsi une possibilité d'évolution professionnelle pour les secrétaires médicales et une opportunité pour les aides-soignants.es et infirmiers.res qui souhaitent se reconvertis. Ce qui présente un grand intérêt pour les 2<sup>èmes</sup> partie de carrière souvent «compliquées» de ces professions qui aboutissent trop fréquemment à des situations d'inaptitude.

### Spécificités du métier d'assistant médical par rapport aux métiers existants

Le métier d'assistant.e médical.e se distingue de celui de secrétaire médicale.

Cette dernière intervient sur des activités de type administratif et exerce dans différents secteurs de la santé :

- Cabinets médicaux ;
- Cabinets de radiologie ;
- Laboratoires d'analyses de biologie médicale ;
- Cabinets dentaires ;
- Cliniques et hôpitaux.

Le métier d'assistant.e médical.e se différencie également des métiers d'aides-soignants.es et d'infirmiers.ères lesquels relèvent des professions de santé.

Les nouvelles formes d'exercice de la médecine libérale impliquent une spécialisation de l'assistance auprès des médecins avec des responsabilités plus élargies.

L'assistant.e médical.e assure différentes activités dans les cabinets médicaux.

Il/elle assure le suivi du parcours de santé du patient : présentation des examens et des soins réalisés par les praticiens.nes auprès des patients.es, vérification des vaccinations et des examens périodiques prescrits. Il/elle informe les patients.es des campagnes de dépistage, de prévention et d'éducation.

Il/elle assure l'accueil, la prise en charge administrative des patients.es : constitution et mise à jour des dossiers patients, organisation de téléconsultation.

Il/elle a une activité liée à l'hygiène et la qualité du cabinet : nettoyage et désinfection de la salle d'examen, gestion des déchets, mise en œuvre de la traçabilité des dispositifs médicaux, renseignement des documents qualité.

Il/elle assure l'assistance opérationnelle au praticiens.nes : préparation de la salle d'examen et des plateaux techniques, installation des patients.es pour les soins, prises de constantes et mesures.

### Positionnement du métier

#### **Les certifications**

Il n'existe pas au préalable de certification qui corresponde à l'exercice de ce nouveau métier qu'est l'assistant.e médical.e.

Enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), le titre de Secrétaire technique option entreprise de santé porté par l'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales), vise des compétences différentes de celles de l'assistant.e médical.e. Ce titre, soutenu par la branche des cabinets médicaux, vise des activités transversales de type administratif (accueil et standard, rédaction et saisie de documents, comptabilité, aide à la gestion de l'entreprise) ainsi qu'une activité de secrétariat technique spécifique au secteur (constitution de dossiers patients, de dossiers de demande de remboursement caisses et mutuelles, de gestion des situations d'urgence...). La quinzaine de titres enregistrée au RNCP intéressant les cabinets médicaux vise également des activités de secrétariat médical.

Le métier d'assistant.e médical.e se distingue également des certifications d'aides-soignants.es et d'infirmiers.ères qui sont tournées essentiellement vers le soin au patient.

#### **Les formations non certifiantes**

Le CQP d'assistant.e médical.e se distingue des formations ci-après qui ont en commun de former les assistants.es sur des tâches liées aux soins. Or, le CQP assistant.e médical.e vise le développement de compétences ne relevant pas directement du soin.

---

— Assistant.e Médico-Technique en dermatologie :

Cette formation est mise en place par l'organisme de formation AFBB (Association pour la Formation de la Biochimie et de la Biologie) en partenariat avec le Syndicat National des Dermatologues Vénéréologues. Elle s'adresse à des assistants.es ou secrétaires déjà en poste et en CDI au sein d'un cabinet médical. Elle répond aux besoins spécifiques des dermatologues et vise à former des personnels pour assister techniquement les praticiens dans les soins apportés aux patientes.

— Assistant.e médical.e :

L'objectif de cette formation conçue par Vidal Formation est de permettre aux secrétaires médicales de se spécialiser en vue de réaliser des tâches déléguées par le/la praticien.ne lors de soins et d'examens médicaux.

— Diplôme d'assistant.e en médecine esthétique :

Créé par le CIME (Collège International de Médecine Esthétique), il vise la formation des auxiliaires en médecine esthétique.

L'état des lieux et la prospective de la branche des cabinets médicaux d'une part et l'annonce dans le plan de transformation du système de santé du gouvernement de la création d'un métier d'assistant.e médical.e d'autre part, a amené la CPNEFP des cabinets médicaux à solliciter France Compétences pour l'inscription de ce métier dans la liste des métiers en émergence. Le métier d'assistant.e médical.e ainsi été reconnu comme métier émergent en janvier 2021.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi que le CQP assistant.e médical.e soit éligible au dispositif de la PRO-A afin de permettre une pérennisation de l'activité des salariés des cabinets médicaux, en permettant notamment de développer les nouvelles compétences en favorisant l'évolution professionnelle, tout en répondant aux besoins des médecins.

Ainsi, les partenaires sociaux actent que le CQP assistante médical.e répond d'une part, aux critères de mutation de l'activité, d'autre part, au risque d'obsolescence des compétences et enfin, contribue à la relance sociale et territoriale.

## **Commission nationale paritaire de l'emploi**

### **Accord du 26 octobre 1995**

[Étendu par arrêté du 10 juin 1996, JO 21 juin 1996, modifié par avenant du 13 novembre 1996 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1997, JO 9 juillet 1997]

(Accord remplacé par Avenant n° 85 du 2 décembre 2021)

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et plus particulièrement des articles 81.1, 81.2 qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par la branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

## **Chapitre I Les missions de la CPNE**

### **Chapitre I.1 - En matière d'emploi**

La CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- aux données économiques générales et de la branche,
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles,
- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être,
- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter, et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de dix salariés appartenant au même cabinet médical et, le cas échéant, participe à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi, dans la branche.

### **Chapitre I.2 - En matière de formation professionnelle**

Le rôle de la CPNE des cabinets médicaux s'étend sur l'ensemble de la formation : premières formations technologiques et professionnelles, contrats en alternance, formation continue.

Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants

---

pour les différents niveaux de qualification.

Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle formule à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment précise, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Dans le cadre de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, la CPNE examine les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche, relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles,
- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise.

Elle procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'éducation nationale, du Ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, du Ministère de la jeunesse et des sports, ainsi que du Ministère de la santé,

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires en concertation,

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Enfin, elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

### **Chapitre I.3 - En matière de formation en alternance**

Elle définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification ainsi que les conditions de l'évaluation de la qualification.

Elle définit les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

Elle définit les cas dans lesquels la formation prévue du contrat d'adaptation à un emploi peut excéder 200 heures.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

Dans le cadre du congé individuel de formation, la CPNE peut faire connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte notamment pour les formations visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

### **Chapitre I.4 - En matière de gestion professionnelle des emplois et des qualifications**

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion par l'État, la Région et la branche professionnelle, de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives.

Elle est également consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État.

Elle est informée, en outre, des conclusions de ces études.

Dès lors qu'un engagement de développement de la formation doit être conclu entre l'État et la profession, la CPNE est consultée préalablement. Elle est en outre informée du suivi et de l'exécution de cet engagement.

---

## **Chapitre II**

### **Les relations de la CPNE et du FAF-PL**

Les orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au conseil d'administration du FAF-PL, en vue de l'établissement, des règles de prise en charge des dépenses de formation.

La CPNE sera informée des actions menées par le FAF-PL et réciproquement.

Plus particulièrement, la CPNE fera connaître au FAF-PL les besoins de la profession en matière de formation en alternance au vu du bilan ci-dessus.

---

## **Chapitre III Composition**

(Modifié par avenant du 13 novembre 1996 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1997, JO 9 juillet 1997)

La CNPE comprend 10 membres, 5 représentants des syndicats patronaux et 5 représentants des syndicats de salariés représentatifs au niveau national.

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national désignent leurs titulaires et leurs suppléants. Ces derniers peuvent siéger en même temps que le titulaire avec voix consultative.

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans.

## **Chapitre IV Fonctionnement**

Le secrétariat est assuré par le secrétariat technique paritaire, sous la responsabilité du président de la commission. Il est composé du président et du vice-président, et de deux membres de la CPNE, appartenant à chacun des collèges. Le secrétariat technique se tient au siège de CSMF, rue de la Tour Maubourguet.

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un vote par collège, les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE. La décision est prise par vote individuel à la majorité simple des membres présents, à bulletin secret. Cette décision est formalisée par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

## **Chapitre V Convocation**

Le nombre de réunions est fixé au minimum à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le secrétariat technique peut décider de la convocation de la commission.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi, par le secrétariat technique et signées par le président et/ou le vice-président.

## **Chapitre VI Indemnisation**

Chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord sera indemnisée à raison d'un forfait fixé par réunion à 2 500 Francs.

Pour les représentants salariés des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avertir la direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard dix jours avant la réunion sauf convocation exceptionnelle.

Le temps de réunion comprend :

- le temps de participation à la commission elle-même,
- s'il y a lieu, le délai de route.

Le délai de route est de :

- 1 jour si la distance à parcourir (aller simple) est inférieure à 500 km,
- 2 jours si la distance à parcourir est égale ou supérieure à 500 km.

Lorsque le temps passé à la réunion de la commission coïncidera avec ou des jours de repos du salarié, celui-ci bénéficiera d'un temps de repos équivalent.

En application de l'article L. 992-8 du code du travail, les salariés des établissements, délégues par leur organisation syndicale pour participer à l'une des réunions de la CPNE se voient maintenir leur salaire.

Le temps de participation aux réunions sera considéré comme temps de travail.

---

# Avenant n° 85 du 2 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin]

## Signataires :

### Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France.

### Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FSPSS FO ;

CFTC Santé Sociaux ;

FSAS CGT.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 26 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire de l'emploi.

## Préambule

Les cabinets médicaux connaissent depuis ces dernières années de profonds changements tant structurels qu'économiques. Dans ce contexte évolutif les entreprises doivent s'adapter en permanence. Aussi le présent accord portant création de la CPNE a pour mission de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'emploi au sein de la branche du personnel des cabinets médicaux.

### Article 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective

### Article 2

En matière d'emploi et qualification La commission a notamment les attributions suivantes :

- la situation de l'emploi dans la branche professionnelle tant qualitative que quantitative et ses évolutions, notamment en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- tenir à jour les listes des certifications de la branche figurant au répertoire national de la certification professionnelle en lien avec les instances ministérielles ;
- élaborer le socle des connaissances et de compétences professionnelles ;
- faire évoluer la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement ;
- favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- concourir au maintien dans l'emploi des actifs ;
- donner l'axe politique de la branche notamment en matière d'élaboration des coûts contrats pour France compétences ;
- élaborer les priorités de branches pour la prise en charge des formations professionnelles dans l'OPCO EP ;
- suivre des travaux réalisés par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles ;
- fournir à la section paritaire professionnelle (SPP) les décisions de politiques de branche prises par la CPNE pour une mise en œuvre effective et financière lors de la tenue de la SPP.

Ces décisions devant ensuite être ratifiées en conseil d'administration de l'OPCO EP. La CPNE est consultée préalablement, pour avis formel, à la conclusion de toutes études sur les perspectives d'évolution des emplois et qualifications au niveau de la branche, et ce dès lors qu'il est fait appel au concours financier de l'État, France compétences et ou l'OPCO EP. Elle est ensuite informée des conclusions de ces études.

En matière de formation professionnelle, la commission a notamment les attributions suivantes :

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics, de France compétence, de l'OPCO EP en matière d'évolution des métiers et des emplois dans la branche ;

- 
- négocier et fixer le montant des prises en charge des formations de la branche et qui seront proposés à la SPP de branche de l'OPCO EP, au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux de la branche en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
  - suivre l'évolution des mesures de financement mises en œuvre par les partenaires sociaux de la branche ;
  - (*Exclu de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin*) élaborer la liste des formations éligibles au CPF ;
  - concevoir les certificats de qualifications professionnelles (CQP) en fonction des besoins exprimés par la branche ;
  - valider et délivrer les CQP et entreprendre toute démarche pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles au sein de la commission certification de France compétences ;
  - initier de nouvelles formations, qualifications et certifications ;
  - suivre l'évolution réglementaire des certifications et titres.

### Article 3

La CPNE communiquera à l'OPCO EP désigné par la branche les orientations prioritaires évoquées à l'article 2 du présent accord. La CPNE étudiera également toute information transmise par l'OPCO EP notamment en matière de formation continue (contenus, objectifs, validation). La CPNE est consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences (ADEC) qui peut être réalisé entre l'OPCO EP et l'État.

### Article 4

La CPNE est constituée paritairement de deux collèges composés de la manière suivante :

- un collège salarié comprenant deux titulaires et un suppléant par organisation syndicale reconnue représentative au sein de la branche ;
- un collège employeur comprenant deux titulaires et un suppléant pour chaque organisation patronale reconnue représentative au sein de la branche.

Elle est présidée alternativement, par mandat de 2 ans, par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés. Le président et vice-président sont désignés par leur collège. Au bout de ces 2 premières années le binôme tourne. Le président devient vice-président et vice-versa. C'est au bout des 4 ans qu'une nouvelle élection est réalisée par chacun des collèges.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la transcription des documents utiles aux rencontres, l'invitation éventuelle de personnalité qualifiée (à la demande des OP/OS pour les accompagner ou à leurs propres initiatives), la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Le secrétariat chargé d'élaborer les PV de réunions et l'envoi des convocations est assuré par la CSMF, 79 rue de Tocqueville 75017 Paris.

L'adresse électronique du secrétariat est cpnefp@ccn-cabinets-medicaux.fr

Le président et le vice-président convoquent les membres de la CPNE et éventuellement les personnalités qualifiées. Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE sur lesquelles figure l'ordre du jour établi lors de la précédente CPNE et complété le cas échéant, des points ayant été soumis entre deux CPNE à la présidence paritaire et devront être portés à la connaissance des membres de la CPNE.

L'ordre du jour ainsi que le PV de la précédente CPNE sont envoyés au plus tard 8 jours francs aux membres de la CPNE qui peuvent apporter leurs demandes de questions diverses, ou les amendements au PV.

Chaque organisation syndicale et patronale devra faire connaître par courrier adressé au secrétariat de la CPNE les noms de leurs représentants. La CPNE ne peut valablement se tenir que si deux membres au minimum par collège sont présents ou représentés. À défaut la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Les décisions de la CPNE sont prises à la majorité des membres présents ou représentés munis d'un mandat. Chaque organisation patronale et syndicale de salariés peut disposer en plus de leur mandat d'un autre mandat du même collège. La CPNE peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise, ainsi que l'OPCO EP à participer aux réunions. Il est établi un procès-verbal de réunion transmis aux membres de la CPNE par le secrétariat et qui sera approuvé lors de la prochaine CPNE.

### Article 5

La CPNE est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an.

Les réunions peuvent être organisées en présentiel ou par l'intermédiaire d'un système de visioconférence.

Le dispositif technique de visioconférence doit garantir l'identification des membres de la CPNE, leur participation

---

effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des discussions, sous réserve du respect de la faculté de suspensions de séance demandées par l'un ou l'autre des collèges.

Quelle que soit sa forme, la mise en œuvre du dispositif technique retenu doit :

— garantir le principe de loyauté de la négociation, en particulier la possibilité donnée à toutes les parties de suivre la discussion et d'y participer

— être précédée d'une convocation écrite, adressée par courrier numérique, au moins 8 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée de l'ordre du jour, ainsi que des documents utiles à la négociation.

— permettre à tous les représentants de salariés et d'employeurs de s'exprimer et de débattre en présence de toutes les parties.

— Pour ce faire, les règles suivantes sont adoptées :

— la parole est donnée par le secrétaire ou le président de séance ;

— à chaque intervention, le délégué se présente nommément, et indique le nom du syndicat auquel il appartient ;

— chaque intervenant s'efforce d'être concis ;

— en cas de prise de position officielle d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, un seul des représentants par fédération prend la parole ;

— la même règle qu'en présentiel est applicable en cas de vote. Le secrétaire ou la président de séance récapitule le nombre de votes (pour, contre, abstentions), qui sera repris in extenso dans le compte rendu ou le relevé de décisions de la réunion ;

— être suivie de la rédaction d'un compte rendu ou d'un relevé de décisions, précisant notamment les noms des participants, des excusés et des absents ;

## **Article 6**

La prise en charge se fera dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 1.6.2 de l'accord CPPNI du 6 septembre 2018.

## **Article 7**

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 8**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

## **Développement du paritarisme et du financement de la négociation collective**

### **Avenant n° 56 du 24 août 2011**

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;

FMF ;

SML.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSS CFDT ;

FSAS CGT ;

FFSAS CGC ;

FPSPS FO.

## **I. - Préambule**

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité.

Afin de permettre un tel développement et en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties signataires entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et mettre en œuvre les moyens et les financements appropriés aux missions. En conséquence, il a été convenu :

- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ;
- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels ;
- de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations ;
- de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
- de faciliter les actions valorisant les métiers de la branche ;
- d'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois et des besoins de compétence et de la qualification.

À cet effet, il est institué un fond de fonctionnement et de développement du paritarisme.

## **II. - Champ d'application**

Le présent accord est applicable à tous les cabinets médicaux du territoire national identifiés sous le code APE 851-C en tenant compte des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la Convention Collective étendue par arrêté du 15 janvier 1982.

## **III. - Financement : contributions des entreprises de la branche**

Les organismes signataires du présent accord conviennent d'organiser la contribution au budget nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme.

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement de ce budget, il est institué, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, une contribution annuelle à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective des Cabinets Médicaux.

Le financement du fond pour le paritarisme est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des cabinets médicaux.

Le taux de cotisation est fixé à 0,02 %. Les organismes signataires du présent accord s'engagent à procéder à une évaluation dès la fin de la première année du montant de la cotisation.

Au titre de la première année, la contribution sera assise sur la masse salariale de l'année précédente et elle sera proportionnelle au nombre de mois restant à courir entre le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord et le 31 décembre.

## **IV. - Recouvrement des contributions**

Les parties signataires mandatent l'OPCA-PL pour recouvrer auprès des cabinets médicaux cette cotisation, suivant les modalités suivantes :

- La cotisation est appelée en même temps, mais distinctement, des contributions de financement à la formation continue des salariés ;
- Les modalités de recouvrement pour le compte de l'association paritaire de gestion et de versement à cette dernière seront définies par une convention établie entre l'OPCA-PL et l'association paritaire de gestion définie à l'article VI du présent accord ;
- L'OPCA-PL devra tenir une comptabilité distincte de celle tenue pour les fonds de la formation professionnelle.

## **V. - Affectation des fonds**

Les parties signataires conviennent que les fonds recouvrés annuellement doivent permettre à l'Association de gestion du paritarisme et à la commission paritaire nationale de validation des accords, définie à l'article VI du présent accord, de faire fonctionner les instances paritaires dans les conditions suivantes :

- Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par l'OPCA-PL et des frais de tenue comptable de l'association de gestion prévue à l'article VI et des frais de commissariat aux comptes, les fonds sont destinés :

---

Pour 40 %, au financement :

- des travaux diligentés par les instances paritaires de la branche (CPNE / FP - Commission Paritaire Nationale...) ;
- des frais de secrétariat et de mise à disposition des locaux,
- des frais de fonctionnement et d'investissement de l'association de gestion et plus généralement, tout autre frais décidé par les instances paritaires en vue de développer la négociation collective.

Et,

Pour 60 %, au financement :

— des frais engagés par les organisations représentatives pour siéger dans les instances paritaires.

50 % sont répartis entre le collège salarié,

50 % sont répartis entre le collège employeur.

Chaque collège se charge de la répartition des fonds attribués aux différentes organisations siégeant effectivement dans les instances paritaires de la branche et le communique au Conseil d'Administration de l'Association d'Aide au Paritarisme.

Chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la Convention Collective Nationale.

Un état annuel des dépenses de chaque organisation sera annexé au rapport annuel de trésorerie de l'Association d'Aide au Paritarisme.

## **VI. - Association de gestion du paritarisme**

Les signataires du présent accord conviennent de créer une Association de gestion du paritarisme dénommée : Association d'Aide au Paritarisme dans les Cabinets Médicaux (AAP-CM), sous l'égide de la loi de 1901. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants des organisations d'employeurs représentatives de la branche signataires du présent accord.

L'association est administrée par un Conseil d'Administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale des salariés représentative signataire du présent accord et d'autant de représentants des organisations patronales signataires qui désignent un bureau exécutif.

Le bureau est composé :

- d'un président,
- d'un vice-président
- d'un trésorier
- d'un trésorier adjoint.

Dès sa constitution, l'association est chargée :

- d'établir ses statuts et son règlement intérieur,
- de désigner son bureau,
- de fixer les règles de financement de ses activités et d'établir un budget prévisionnel, conformément à l'article V du présent accord.

Annuellement elle est chargée :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement de ses activités,
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année,
- de présenter à la commission paritaire de la branche, le bilan de fonctionnement et le bilan financier de l'année écoulée ainsi que ses propositions éventuelles sur la répartition des fonds.

Un règlement intérieur peut être établi.

## **VII. - Bilan de fonctionnement**

Les signataires du présent accord conviennent de se revoir 3 ans après la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, afin de faire un bilan des conditions d'application du présent accord et d'en tirer les conséquences à la lumière de l'évolution de la situation de l'emploi dans la branche.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord, pourront être modifiées, notamment, en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

---

Annuellement, la Commission Paritaire de branche examinera le bilan de fonctionnement de l'Association d'Aide au Paritarisme.

## **VIII. - Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé, par avenant et par chaque partie signataire ou ayant adhéré en totalité ultérieurement, selon les modalités suivantes :

— Toute demande de révision sera adressée par lettres recommandées avec accusé de réception à chacune des parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de remplacement ;

— À réception de la lettre, les parties susvisées devront ouvrir dans un délai de trois mois maximum, une négociation pour rédiger un avenant ou un nouvel accord ;

— Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension faisant suite à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie et, est opposable, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions de l'article L. 2261-6 à L 2261-10 du Code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

## **IX. - Date d'application**

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement le 1<sup>er</sup> du mois suivant la date de signature, soit le 1<sup>er</sup> octobre 2011.

## **X. - Publicité - Dépôt-extension**

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée auprès du Ministre du Travail par l'une des organisations signataires.

### **Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

#### ***Avenant n° 57 du 10 mai 2012***

*[Non étendu, applicable à compter du jour suivant son dépôt soit le 6 oct. 2012]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*FFSAS CFE-CGC.*

#### **Article 1er Objet de l'avenant**

*Le présent avenant intervient en application de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, publiée au Journal officiel du 24 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et de la Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle.*

*Par un courrier du 22 juillet 2008, la branche des cabinets médicaux a été alertée par le Ministère du travail sur les dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sur le fait que «l'absence d'ouverture de négociations visant à supprimer les écarts de rémunérations pourra conduire le ministère chargé du travail à réunir une commission mixte et à refuser l'extension de toute convention collective».*

*Ce courrier a conduit la branche à solliciter l'Observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) sur une étude relative à ces éléments. Il a alors été décidé de lancer une étude qui dépasse la seule préoccupation de l'égalité de rémunération et d'engager un travail à la fois statistique et qualitatif sur l'égalité professionnelle.*

*Sur la base d'un cahier des charges élaboré par l'OMPL en partenariat avec la branche, le cabinet GESTE s'est vu confier ce travail. L'étude a été lancée en décembre 2009 lors d'une réunion de la CPNE.*

*Il a alors été proposé puis décidé de conduire deux types d'investigations :*

*- une investigation statistique à partir de plusieurs sources : données INSEE, données caisses de retraite, données OPCA PL notamment.*

*- une investigation plus qualitative auprès de cabinets médicaux et, le cas échéant, de structures de formation.*

*En effet, une étude sur les enjeux d'égalité professionnelle implique évidemment une entrée statistique, qui permet, à un moment, de faire un état des lieux chiffré sur la répartition entre les hommes et les femmes sur un certain nombre d'indicateurs. Cet état des lieux peut être enrichi par une étude qualitative qui permet de préciser les perceptions et les pratiques des acteurs sur les enjeux d'égalité professionnelle.*

*L'objectif de l'étude, dont la version finale a été rendue le 26 novembre 2010, a été de fournir à la branche des éléments permettant de faire un constat sur l'égalité professionnelle dans les cabinets médicaux, afin d'en tirer les conséquences adéquates.*

## **Article 2**

### ***Principaux constats de l'étude sur l'égalité professionnelle***

*À la date de l'accord, et suite à l'étude sur l'égalité professionnelle, les signataires font plusieurs constats.*

*La répartition Hommes/Femmes des effectifs globaux : plus de 90 % des femmes*

*Les femmes représentent 95 % de l'ensemble des salariés des cabinets médicaux adhérents de l'OPCA PL. La part des hommes est un peu plus élevée dans les cabinets de médecins électroradiologistes et dans les cabinets de médecins spécialistes.*

*Des professions essentiellement féminines, quelle que soit la catégorie d'emploi, pour un taux d'encadrement féminin relativement faible*

*Les hommes sont les plus nombreux dans les grands cabinets de médecins spécialistes (plus de 10 salariés) et dans les cabinets de médecins généralistes de 50 salariés et plus. Leur part varie moins avec la taille dans les cabinets de médecins électro-radiologistes.*

*Près de 70 % des femmes sont employées, contre moins de 20 % des hommes tandis que 11 % des femmes seulement sont cadres contre 44 % des hommes.*

*Inversement, les femmes qui représentent, quelle que soit la profession, plus de 80 % de l'effectif (96 % des employés et 83 % des professions intermédiaires), ne représentent que 64 % des cadres. Le taux d'encadrement féminin est donc relativement faible.*

#### *Égalité de rémunération*

*Les courbes de salaire moyen des hommes et des femmes présentent 2 caractéristiques :*

- un écart important entre les 2 courbes avec la courbe des hommes nettement au-dessus de celle des femmes.*
- Une diminution du salaire moyen des femmes à partir de 30 ans.*

*Ces écarts de rémunération peuvent trouver une explication autour de trois hypothèses :*

- les durées du travail (les temps partiels sont plus le fait des femmes) ;*
- la structure de l'emploi (les hommes occupent des postes à plus forte rémunération : postes plus qualifiés, postes à responsabilité) ;*
- le capital humain (le niveau de formation, notamment, des hommes serait plus élevé).*

## **Article 3**

### ***Engagements de la branche***

#### **1**

#### ***Faire évoluer les représentations «sexuées» des métiers***

- En proposant dans la convention collective des intitulés de métier non sexués ;*
- En analysant les descriptifs de métiers existants au regard des représentations sexuées qui peuvent y être associées et proposer des descriptifs apurés de ces connotations éventuelles*
- En diffusant des supports de communication (à définir) illustrant la place des hommes sur les métiers très féminins du secteur ;*
- En travaillant de concert avec les organismes de formation pour véhiculer ces messages, et favoriser l'attractivité des hommes sur les métiers traditionnellement féminins ;*
- En communiquant auprès des médecins et des responsables de cabinets médicaux sur les modes de management pour stabiliser le rapport hiérarchique professionnel aux dépends du rapport hiérarchique d'ordre sexué.*

---

## 2 *Poursuivre l'effort d'analyse sur l'égalité professionnelle*

Deux axes pourraient être envisagés dans un premier temps :

- une étude sur le temps partiel, qui permettrait d'aborder également les enjeux de l'articulation vie professionnelle, vie familiale.
- Un engagement des acteurs qui construisent des données, à distinguer les données hommes femmes chaque fois que faire se peut.
- Un partenariat avec les caisses de retraites et/ou avec l'OPCA pour disposer de données plus facilement exploitablessur l'égalité de rémunération.

## 3 *Promouvoir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle*

- Faciliter les départs des femmes en formation en organisant les stages au plus près des lieux de travail.
- La période d'absence du salarié en congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits individuels à la formation (L. 6323-2 Code du travail).
- Pendant le congé parental à temps plein ou l'exercice de l'activité à temps partiel pour élever un enfant, la (le) salarié(e) peut demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée, du type de celles définies à l'article L 900-2 du code du travail. Elle (il) bénéficie dans ce cadre de la protection sociale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle (L. 1225-66 et suivants du Code du travail).
- Par ailleurs, afin d'éviter d'éventuelles interférences avec les contraintes familiales, les responsables hiérarchiques programmeront les réunions de travail dans le cadre de l'horaire de travail.

À la reprise d'activité,

- Les salariés ont l'assurance de retrouver leur poste de travail ou un poste équivalent ;
- L'entretien préalable à la reprise d'activité (ou, éventuellement, dans les premiers mois suivant le retour) doit avoir pour objectif de déterminer avec le salarié les éventuels besoins de formations afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle ;
- Les salarié(e)s reprenant leur activité après un congé de maternité, un congé pour adoption ou un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel), font partie des publics prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salarié(e)s reprenant leur activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel bénéficient :

- d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.
- Les salarié(e)s peuvent également bénéficier de ce droit avant l'expiration du congé parental à temps plein ou de l'activité à temps partiel pour élever un enfant. Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé parental à temps plein ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.
- de plein droit d'un bilan de compétences (sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L 122-28-1 du code du travail)

## 4 *Mise en place d'indicateurs pertinents pour un suivi et un bilan annuel des actions menées*

La mise en place d'indicateurs chiffrés permet de suivre les actions visant à favoriser l'égalité entre les genres dans la gestion des carrières.

Au niveau national, sera mis en place un plan triennal sur l'égalité professionnelle dont les indicateurs s'ajoutent aux indicateurs figurant au bilan social et dans le rapport de situation comparée d'entreprise :

**Recrutement :**

- embauches par métier repère, sexe et type de contrat,
- embauches par niveau de classification, sexe et type de contrat,
- embauches par emploi type, selon le sexe, CDD et CDI,
- embauches par niveaux et localisation géographique Ile de France / Province, CDI et CDD,
- embauches par métiers repères et localisation géographique Ile-de-France / Province, CDI et CDD.

**Gestion des carrières :**

- durée moyenne dans l'emploi par sexe,

- 
- durée moyenne dans le niveau de classification par sexe,
  - effectif total et répartition femmes-hommes par métier repère et par niveau de classification,
  - taux d'accession par sexe aux niveaux cadre.

**Rémunération :**

- rémunération par métier repère, par niveau, par ancienneté et par sexe.

**Formation :**

- répartition par sexe des inscriptions et des réussites aux examens
- types de formations qualifiantes ou adaptation au poste de travail
- accession par genre après la formation à une évolution de carrière ou changement de métier

**5**

**Développer la mixité, l'accueil et la promotion des agents masculins**

*Campagne d'information et de sensibilisation,*

- Actions sur l'image des métiers avec les partenaires externes ;
- Actions sur le recrutement et la sélection ;
- Action de formation et de sensibilisation ;
- Action de développement de toutes les voies de formation (VAE, apprentissage etc..).

**Article 4**  
**Notification - Entrée en vigueur et dépôt**

**Entrée en vigueur**

À défaut d'opposition du présent avenant, exprimées dans les conditions et délais prévus par les articles L2231-5 et suivants du code du travail, ses dispositions seront applicables à compter du jour qui suivra son dépôt.

**Notification**

Le présent accord sera notifié par l'organisation patronale «CSMF» ou à défaut par la partie la plus diligente des signataires, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

**Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

**Avenant n° 73 du 6 septembre 2018**

[Étendu par arr. 15 mars 2019, JO 22 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2018]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSMF ;  
FMF ;  
SML ;  
MG France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;  
FSPSS FO ;  
CFTC Santé Sociaux ;  
FSAS CGT.

*Mod. par Avenant n° 84, 4 nov. 2021, étendu par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2022, JO 14 avr.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France.

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

UNSA ;

CFTC Santé Sociaux ;

FSAS CGT.

---

## Préambule

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions conventionnelles au regard de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article L. 2232-9 du Code du travail, modifié par cette loi, prévoit la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, par accord ou convention de branche.

Les parties signataires du présent avenant décident que cet accord se substitue aux dispositions actuelles relatives à la commission mixte paritaire et à celles relatives à la convention nationale d'interprétation de la convention collective du personnel des cabinets médicaux.

Les parties signataires du présent avenant décident ainsi des dispositions suivantes :

### Article 1

#### Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

*Mod. par Avenant n° 84, 4 nov. 2021, étendu par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2022, JO 14 avr.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSMF ;*

*FMF ;*

*SML ;*

*MG France.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*CFTC Santé Sociaux ;*

*FSAS CGT.*

### Article 1.1

#### Rôles et missions

La commission a pour missions principales la négociation, l'interprétation, l'observation de la branche.

Ces missions sont :

- de négocier la convention collective de branche, les accords et avenants applicables dans la branche, en vue notamment des négociations obligatoires prévues par le code du travail.
- de faire évoluer la convention collective, les accords et avenants applicables dans la branche au regard de ces missions d'interprétation et d'observation.
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations, en prévoyant au cours de la dernière séance de l'année le calendrier et les thèmes à traiter.
- de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales, de représenter la branche, d'apporter un appui aux entreprises de la branche, de valider et faire évoluer le règlement intérieur.
- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, des accords et avenants applicables dans la branche, d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels, accords de branche et avenants à ces conventions et accords.
- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, notamment en réalisant les études nécessaires ;
- d'être destinataire de tous les accords d'entreprises conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche, d'établir le rapport de branche annuel obligatoire, sur l'activité de la négociation collective dans la branche qu'elle versera dans la base de données nationale mentionnée dans le code du travail.

### Article 1.2

#### Composition

La CPPNI est composée d'au plus trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 mars 2019, JO 22 mars*) dans le champ d'application de la convention collective. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Les membres sont renouvelables tous les ans par tacite reconduction. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

---

### **Article 1.3** **Fonctionnement de la commission plénière**

La CPPNI se réunira en commission plénière pour remplir ses missions de négociation sur convocation du secrétariat conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Afin d'assurer ses autres missions, il sera constitué de sous-commissions ou groupes de travail. La commission plénière reste seule décisionnaire en dernier ressort.

#### **Article 1.3.1** **Président et Secrétaire**

La présidence est assurée alternativement tous les deux ans par un représentant employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le président est désigné par le collège auquel il appartient. Le secrétaire est désigné en même temps que la présidence dans l'autre collège. La première présidence sera assurée par le collège employeur.

#### **Article 1.3.2** **Secrétariat**

Le secrétariat technique de la CPPNI (envoi des convocations, PV de réunions, courriers, etc.) est assumé par le secrétariat de la branche tel qu'instauré le jour de la signature de l'accord. Il pourra être confié à tout autre prestataire sur décision de la CPPNI.

Tous les frais induits par le bon fonctionnement de la commission pour la bonne réalisation de ses missions sont pris en charge par le fonds d'aide au paritarisme.

#### **Article 1.3.4** **Modalités de prise de décision de la CPPNI**

En dehors des règles légales applicables aux accords, la CPPNI peut être amenée à poser des actes et/ou prendre des décisions qui engagent la branche.

Les actes et décisions de la CPPNI n'ayant pas valeur d'accord, sont pris à la double majorité des deux collèges, chaque syndicat patronal ou salarial présent ou représenté par une organisation syndicale du même collège ayant une voix.

#### **Article 1.3.5** **Groupe de travail**

La CPPNI peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter.

Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion à la CPPNI. Ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

#### **Article 1.3.6** **Autres modalités de fonctionnement (Avenant n° 84, 4 nov. 2021, étendu)**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1.1.

Les réunions peuvent être organisées en présentiel ou par l'intermédiaire d'un système de visioconférence.

Le dispositif technique de visioconférence doit garantir l'identification des membres de la CPPNI, leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des discussions, sous réserve du respect de la faculté de suspensions de séance demandées par l'un ou l'autre des collèges.

Quelle que soit sa forme, la mise en œuvre du dispositif technique retenu doit :

— garantir le principe de loyauté de la négociation, en particulier la possibilité donnée à toutes les parties de suivre la discussion et d'y participer

— être précédée d'une convocation écrite, adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée de l'ordre du jour, ainsi que des documents utiles à la négociation.

— permettre à tous les représentants de salariés et d'employeurs de s'exprimer et de débattre en présence de toutes les parties.

— Pour ce faire, les règles suivantes sont adoptées :

— la parole est donnée par le secrétaire ou le président de séance ;

— à chaque intervention, le délégué se présente nommément, et indique le nom du syndicat auquel il appartient ;

— chaque intervenant s'efforce d'être concis ;

— en cas de prise de position officielle d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, un seul des représentants par fédération prend la parole ;

- 
- la même règle qu'en présentiel est applicable en cas de vote. Le secrétaire ou la président de séance récapitule le nombre de votes (pour, contre, abstentions), qui sera repris in extenso dans le compte rendu ou le relevé de décisions de la réunion ;
  - être suivie de la rédaction d'un compte rendu ou d'un relevé de décisions, précisant notamment les noms des participants, des excusés et des absents.

## **Article 1.4 Interprétation**

La CPPNI se réunit en «formation interprétation» autant de fois que l'exige les demandes d'interprétation.

### **Article 1.4.1 Saisine**

La commission peut être saisie par :

- une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective,
- une organisation d'employeurs représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective,
- un employeur,
- un salarié,
- l'un de ses membres.

(Avenant n° 84, 4 nov. 2021, étendu) Les éléments du dossier du demandeur doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CPPNI : [cppni.cabinets.medicaux@gmail.com](mailto:cppni.cabinets.medicaux@gmail.com)

La demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Après réception de la saisine, le dossier sera traité dans les deux mois ou à la plénière suivante.

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet à chaque membre de la commission quinze jours minimum avant la date de la réunion.

### **Article 1.4.2 Avis**

Les avis de la commission sont pris à la double majorité des deux collèges, chaque syndicat employeur ou salarial présent ou représenté par une organisation syndicale du même collège ayant une voix.

Un procès-verbal est rédigé pour chaque dossier et approuvé.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en vue de son éventuelle transformation en avenant à la convention collective. Il est transmis aux parties à l'origine de la saisine.

## **Article 1.5 Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI**

La CPPNI est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche et s'appuiera dans ses missions sur les travaux de l'observatoire.

Les dispositions légales et réglementaires fixent la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI mise en place dans la branche.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la branche sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI

CSMF 79 rue de Tocqueville

75017 Paris

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 84, 4 nov. 2021, étendu) Un exemplaire est transmis par courriel à l'adresse : [cppni.cabinets.medicaux@gmail.com](mailto:cppni.cabinets.medicaux@gmail.com)

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

---

## **Article 1.6** **Participation aux réunions des commissions paritaires mises en place par la branche**

### **Article 1.6.1** **Participation aux réunions**

Le temps passé aux réunions de la CPPNI, des commissions paritaires et/ou groupe de travail donne droit à une autorisation d'absence couvrant la durée du trajet aller-retour, le temps de préparation et le temps de réunions. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif et sont rémunérés comme tels.

Ils ne sont pas imputables sur les crédits d'heures des institutions représentatives du personnel ou sur tout autre droit syndical.

La couverture accident du travail des représentants des organisations syndicales de salariés est assurée par chaque employeur.

Les membres des organisations syndicales de salariés sont bénéficiant du statut de salarié protégé.

### **Article 1.6.2** **Remboursement de frais**

Les frais inhérents à la participation aux réunions et travaux de la CPPNI, des commissions paritaires et/ou groupe de travail sont pris en charge par chaque organisation syndicale sur les fonds qui lui sont alloués par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

## **Article 2** **Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche signataire de l'accord. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivants la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation totale du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation doit être motivée. Elle respecte un préavis de trois mois pendant lequel le texte continue de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continue de produire ses effets pendant un an.

## **Article 3** **Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4** **Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

## **Article 5** **Extension**

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.