

**CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL  
DES CABINETS MEDICAUX**

- **TEXTE DU 14 OCTOBRE 1981**
- **AVENANTS**
- **REGIME DE PREVOYANCE**
- **GRILLE DES SALAIRES**

-----

**TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DU PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX  
du 14 Octobre 1981**

**S O M M A I R E**

<b><u>TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES</u></b>	<b><u>PAGES</u></b>
Champ d'application (art. 1er) .....	5
Durée, révision, négociation (art. 2) .....	5
Avantages acquis (art. 3) .....	5
Date d'application (art. 4) .....	5
Contrat à durée déterminée (art. 5) .....	5
<b><u>TITRE II - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION</u></b>	
Liberté syndicale, liberté d'opinion (art. 6) .....	5
Exercice du droit syndical (art. 7) .....	6
Absence pour exercer une fonction syndicale (art. 8) .....	6
Elections de délégués du personnel (art. 9) .....	6
Compétence et responsabilité civile du personnel (art. 10) .....	6
<b><u>TITRE III - LES APPOINTEMENTS ET SALAIRES</u></b>	
Grille et valeur du point (art. 11) .....	6
Mensualisation (art. 12) .....	6
Bulletins de salaire (art. 13) .....	6
<b><u>TITRE IV – ANCIENNETE</u></b>	
Prime d'ancienneté (art. 14) .....	7
<b><u>TITRE V - DURE ET CONDITIONS DE TRAVAIL</u></b>	
Durée du travail (art. 15) .....	7
Cas particulier des cabinets de radiologie (art. 16) .....	7

**TITRE VI - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Calcul des heures supplémentaires (art. 17)	7
.....	
Indemnité de garde et d'astreinte (art. 18)	7
.....	

**TITRE VII - MODES ET CONDITIONS DE RECRUTEMENT**

Modalités d'embauche (art. 19)	8
.....	
Examen médical (art. 20)	8
.....	
Période d'essai (art. 21)	8
.....	

**I****TITRE VIII - LES CATEGORIES DE PERSONNEL**

Passage des contrats à durée déterminées aux contrats à durée indéterminée	8
Personnel travaillant à domicile (art. 24)	8
.....	

**TITRE IX - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Licenciement et démission des salariés (art. 25)	8
.....	
§ 1. Préavis	8
.....	
§ 2. Indemnité de licenciement	9
.....	
Recherche d'un emploi (art. 26)	9
.....	
Ancienneté du personnel réembauché (art. 27)	9
.....	
Cessation d'activité d'un cabinet (art. 28)	9
.....	

**TITRE X - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Suspension du fait du salarié (art. 29)	9
.....	
Changement de titulaire , changement de lieu du cabinet (art. 30)	9
.....	

**TITRE XI - CONGES PAYES ET VACANCES**

Congés payés (art. 31)	10
.....	
Période de référence (art. 32)	10
.....	
Période de congés payés (art. 33)	10
.....	
Fractionnement (art. 34)	10
.....	
Date des congés - Affichage (art. 35)	10
.....	
Période de travail effectif (art. 36)	10
.....	
Maladie (art. 37 et 38)	10
.....	

**TITRE XII - CONGES DE COURTE DUREE**

Jours fériés - compensation (art. 39)	10
.....	
Congés exceptionnels pour événements familiaux (art. 40)	11
.....	
Congés pour convenance personnelle (art. 41)	11
.....	
Congé non rémunéré pour soigner un enfant ou un parent (art. 42) .....	11

**TITRE XIII - INDEMNISATION DU CONGE MALADIE**

Indemnisation (art. 43)	11
.....	
Régime de prévoyance (art. 44)	11
.....	

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

Congés de maternité et d'adoption (art. 45)	11
.....	
Congé pour élever un enfant (art. 46)	11
.....	

**TITRE XV - DEROULEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Autorité de l'employeur (art. 47)	12
.....	
Remplacement en cas d'absence ou d'empêchement (art. 48)	12
.....	
Mutations à l'intérieur du cabinet (art. 49)	12
.....	
Discrétion du personnel - Correction envers la clientèle (art. 50)	12
.....	

**TITRE XVI - SECURITE ET HYGIENE**

Médecine du travail (art. 51)	12
.....	
Conditions d'hygiène (art. 52).....	12

**II****TITRE XVII - LOGEMENT ET VETEMENTS PROFESSIONNELS**

Avantage en nature (art. 53)	12
.....	
Logement (art. 54)	12
.....	
Tenue de travail (art. 55)	12
.....	
Repas (art. 56)	13
.....	

**TITRE XVIII - ASSURANCE CHOMAGE**

Assurance chômage (art. 57)	13
.....	

**TITRE XIX - JEUNES ET TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Jeunes et travailleurs handicapés (art. 58) 13

.....

**TITRE XX - FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERMANENTE**

Formation professionnelle et permanente (art. 59) 13

.....

**TITRE XXI - COMMISSION DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION**

Institution (art. 60) 13

.....

Missions de la commission (art. 61) 13

.....

Mandats des membres (art. 62) 13

.....

Réunion de la commission (art. 63) 13

.....

Présidence (art. 64) 13

.....

Délibération (art. 65) 13

.....

**AVENANTS****DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL**

Avenant n°2 du 23 avril 1982 relatif à la durée du temps de travail 14

.....

**COMMISSIONS PARITAIRES**

Accord du 7 octobre 1983 modifié, relatif à l'indemnisation des frais engagés  
par les représentants salariés pour assister aux réunions de commissions ..... 14

**FORMATION PROFESSIONNELLE**

Avenant n°8 du 18 juin 1985 modifié le 12 novembre 1997 relatif à la  
formation  
professionnelle continue 14

.....

**CLASSIFICATION : ACIM (Agents des Cabinets utilisant l'imagerie médicale)**

Avenant n°16 du 2 mai 1990 relatif aux ACIM ..... 16

**REGIME DE PREVOYANCE**

Généralités	17
.....	
Prestations périodiques en cas d'incapacité de travail	18
.....	
Garanties en cas de décès	18
.....	
Prestations de rente éducation	20
.....	
Cotisations	20
.....	
Commission de contrôle et de gestion	20
.....	
<b><u>SALAIRES</u></b>	21
.....	

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX****DU 14 OCTOBRE 1981**

**TITRE Ier**  
**DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE 1er- CHAMP D'APPLICATION**

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

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

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'exception des départements d'Outre Mer.

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

**ARTICLE 2**

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

**1. Révision**

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

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

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

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

**2. Dénonciation**

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

La dénonciation ne pourra intervenir qu'après l'échec de la procédure de révision prévue au paragraphe I. La présente convention collective de travail restera en vigueur dans les conditions prévues à l'article L.132-7 du code du travail.

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

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

### **ARTICLE 3**

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**

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

### **ARTICLE 5**

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

<p><b>TITRE II</b></p> <p><b>DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION</b></p>
--

### **ARTICLE 6**

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**

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**

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**

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

### **ARTICLE 10**

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.

<p><b>TITRE III</b></p> <p><b><u>LES APPOINTEMENTS ET SALAIRES</u></b></p>
--

### **ARTICLE 11**

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

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

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

### **ARTICLE 12**

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

### **ARTICLE 13**

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

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro du code A.P.E. caractérisant l'activité de l'établissement ;
- 3° Le nom et l'emploi du salarié, la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique, l'ancienneté ;
- 4° Le nombre d'heures en distinguant les heures normales des heures supplémentaires,
- 5° La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4° ;
- 6° Le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé ;
- 7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- 8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le travailleur intéressé ;
- 9° La date du paiement de la rémunération ;



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

#### **TITRE IV ANCIENNETE**

##### **ARTICLE 14**

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

Majoration immédiate :

- 4p.100 après trois ans ;
- 7p.100 après six ans ;
- 10p.100 après neuf ans ;
- 13p.100 après douze ans ;
- 16p.100 après quinze ans ;

Majoration dans les deux ans à compter de la signature de la présente convention :

- 18p.100 après dix-huit ans.

Majoration dans les quatre ans à compter de la signature de la présente convention :

- 20p.100 après vingt ans.

Le personnel qui change de cabinet au cours de sa carrière bénéficie dans le nouveau cabinet de la moitié de l'ancienneté acquise dans le cabinet précédent pour un emploi analogue ou plus élaboré. Le personnel en fonctions au moment de la mise en application de la présente convention bénéficiera de la carrière d'ancienneté prévue ci-dessus.

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

##### **ARTICLE 15**

La durée hebdomadaire du travail est fixée par les dispositions légales ou conventionnelles. <sup>(1)</sup>

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 de 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**

En ce qui concerne les employés affectés dans les cabinets de radiologie, les responsables appliqueront strictement la réglementation en vigueur, notamment le décret n°86.1103 du 2 octobre 1986 et l'obligation de faire bénéficier les salariés des contrôles de contamination prévus par les textes.

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

##### **ARTICLE 17**

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

Les heures supplémentaires seront rétribuées conformément aux modalités légales.

Les heures effectuées de 22 heures à 6 heures sont majorées de 100p.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.

<sup>(1)</sup> Voir p. 15 - Avenant n°2 du 23 avril 1982

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 : 20p.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**

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

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

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

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

##### **ARTICLE 20**

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**

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

Pour les cadres, la période d'essai est portée à trois mois, renouvelable une fois.

### **TITRE VIII**

#### **LES CATEGORIES DE PERSONNEL**

##### **ARTICLE 22**

(Abrogé)

##### **ARTICLE 23**

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 six 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**

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 et démission des salariés.**

##### **§ 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**

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

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

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

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

### **ARTICLE 26**

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

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

2° Ces heures payées peuvent, en accord entre les parties, être cumulées en une seule journée de huit heures tous les quatre jours, afin de faciliter la recherche d'un emploi ;

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

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

### **ARTICLE 27**

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

### **ARTICLE 28**

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 de 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**

Si un cabinet médical, pour diverses raisons, vient à changer de titulaire, l'ensemble des salariés continuent à

bénéficiaire 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 le lieu d'exercice de sa profession, le personnel qui désirera continuer son travail dans ce cabinet continuera à bénéficier des droits et avantages antérieurement acquis.

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

**TITRE XI**  
**CONGES PAYES ET VACANCES**

**ARTICLE 31**

Le personnel salarié visé par la présente convention bénéficie chaque année de vacances payées aux taux des appointements réels conformément à la loi. A la date du départ en congés, il devra être payé à tout salarié la moitié de ses congés et, sur sa demande, l'intégralité.

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

Le nombre de jours de congés payés est fixé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Cette disposition est applicable à compter du 1er juin 1981.

**ARTICLE 32**

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

**ARTICLE 33**

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

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

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

**ARTICLE 34**

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

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

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

**ARTICLE 35**

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**

ont considérées 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.

**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**  
**CONGES DE COURTE DUREE**

**ARTICLE 39**

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

Si un des jours ci-dessus tombe un jour de repos habituel du salarié, 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 travaillés 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**

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

- pour le déménagement : un jour ;
- pour la naissance et l'adoption : congés prévus par les articles L.562 et L.563 du code de la sécurité sociale ;
- pour le mariage : cinq jours ;
- pour le mariage d'un enfant : deux jours ;
- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : un jour ;
- pour le décès d'un ascendant ou descendant en ligne directe : deux jours ;
- pour le décès d'un conjoint : cinq jours ;
- pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 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**

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**

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

**TITRE XIII****INDEMNISATION DU CONGE MALADIE****ARTICLE 43**

Les salariés ayant un an d'ancienneté et :

- à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité,
- à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale,

bénéficieront, à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et, à compter du quatrième jour d'absence en cas de maladie, de 90p.100 de la

rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, tant que la sécurité sociale versera des indemnités journalières.

**ARTICLE 44****Prévoyance**

Le personnel des cabinets médicaux bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant le versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article 43. Les cotisations à ce régime seront prises en charge à concurrence de 40p.100 par le salarié, 60p.100 par l'employeur, y compris sur la part correspondant à la mensualisation.

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

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

Le personnel des cabinets médicaux bénéficiera, à compter du 1er janvier 1994, d'une garantie rente éducation gérée dans le cadre du régime mis en œuvre par l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (O.C.I.R.P.). Le niveau de cette garantie, le taux de cotisation et ses modalités d'application sont définies dans le cadre d'une annexe au cahier des charges. L'organisme assureur (l'OCIRP) s'engage à présenter annuellement à la Commission Paritaire le compte de résultats consolidés. Par ailleurs, ladite Commission Paritaire examinera, conformément aux dispositions de l'article 912.1 de la loi n°94.678 du 8 août 1994, les conditions et les modalités de mise en œuvre, pour l'application du présent accord, de la mutualisation réalisée dans le cadre de l'OCIRP, dans un délai n'excédant pas cinq ans.

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

**ARTICLE 45**

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** <sup>(1)</sup>

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

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

---

<sup>(1)</sup> Sous réserve des dispositions légales.

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

**ARTICLE 47**

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

**ARTICLE 48**

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**

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

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

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

Si le remplacement dure plus de 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**

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

Le personnel est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des malades et de leur entourage.

Pour le personnel tenu au secret professionnel, tout manquement exposerait aux sanctions prévues par l'article 378 du code pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur (licenciement possible).

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

**TITRE XVI**  
**SECURITE ET HYGIENE**

**ARTICLE 51**

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

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

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

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

**ARTICLE 52**

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

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

**TITRE XVII**  
**LOGEMENT ET VETEMENTS PROFESSIONNELS**

**ARTICLE 53**

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**

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**

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**

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

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

**TITRE XVIII**  
**ASSURANCE CHOMAGE**

**ARTICLE 57**

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

**TITRE XIX**  
**JEUNES ET TRAVAILLEURS HANDICAPES**

**ARTICLE 58**

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**

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

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

**ARTICLE 60**

Dans les mois qui suivent la signature de la présente convention, il sera créé 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 de régler les conflits collectifs à la demande de l'une des parties signataires.

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

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 de la présente convention.

Cette disposition sera applicable la première année suivant la mise en application de la présente convention. Au bout d'un an, les parties signataires décideront du maintien ou non de ces dispositions.

**ARTICLE 62**

Les membres de la commission nationale sont révocables à tout moment par leurs organisations. Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent être désignés à nouveau.

**ARTICLE 63**

La commission nationale de conciliation 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 concernant la cause de cette demande.

**ARTICLE 64**

La commission nationale de conciliation et d'interprétation prévue au présent titre est présidée alternativement par un délégué salarié.

**ARTICLE 65**

Les délibérations de la commission nationale de conciliation et d'interprétation ne sont pas secrètes. Un procès-verbal des délibérations sera établi et approuvé en séance par les représentants des parties, et adressé dans un délai de huit jours à chaque membre de la commission, et aux parties signataires à charge obligatoire pour elles de les communiquer aux parties du conflit.



## AVENANTS ETENDUS EN VIGUEUR A CE JOUR

**AVENANT N°2 du 23 AVRIL 1982  
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU  
PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX  
DU 14 OCTOBRE 1981  
SUR LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL ET SON  
AMENAGEMENT**

### *Préambule*

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

Art 1er - Les salaires actuellement en vigueur et résultant de l'avenant du 23 février 1982 correspondent à une durée de travail mensuelle de 169 heures.

Art 2 - La réduction hebdomadaire de la durée du travail s'effectuera dans les conditions suivantes :

- a) Limitation du travail effectif à raison de sept heures quarante-huit minutes pendant cinq jours ouvrables ;
- b) Répartition inégale entre les jours de la semaine avec un maximum de dix heures par jours ;
- c) Répartition de la durée de trente-neuf heures sur une moyenne de quatre semaines ouvrant droit à un repos de quatre heures consécutives ;
- d) Répartition de la durée de trente-neuf heures sur une moyenne de huit semaines ouvrant droit à un repos de huit heures consécutives.

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

**ACCORD du 7 OCTOBRE 1983 MODIFIE  
RELATIF A L'INDEMNISATION DES FRAIS  
ENGAGES PAR LES REPRESENTANTS  
SALARIES DES CABINETS MEDICAUX POUR  
ASSISTER AUX REUNIONS DE COMMISSIONS.**

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

- à raison de 2 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. 2ème classe (couchette et réservation), c'est-à-dire tout frais réels ;
- \* le repas dans la limite de 1,5 fois la valeur du point ;
- \* si la distance est supérieure à 500 kms pour un trajet simple, une nuit à l'hôtel sur justificatif dans la limite de cinq fois la valeur du point.

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

**AVENANT N°8 du 18 JUIN 1985  
COMPLETE PAR  
AVENANT N°34 du 12 NOVEMBRE 1997  
ACCORD SUR  
LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DU  
PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX**

### PREAMBULE

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 10 salariés sont tenus de participer au financement de la formation continue à hauteur de 1,10 % 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 - la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- 2 - la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- 3 - 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 - les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle ;
- 5 - 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 extension 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.932-7 et suivants du Code du Travail.

Conformément à l'article L.932-7 du Code du Travail, dans les entreprises de plus de 10 salariés et de moins de 50 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 reconnu par l'Education Nationale, dispensant une formation utilisable dans les cabinets médicaux.

D'autre part, concernant les jeunes de 18 à 25 ans, les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la mise en œuvre 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 :

- Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé :

A 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), dans les conditions ci-dessous.

- Montant des contributions et versement au FAF des Professions Libérales :

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

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 951.1.2ème, 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 28.2.1999.
- . Les contributions dues au titre de l'année 1997 à verser au 28.2.1998, 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.

**EXTRAIT DE L'AVENANT N° 16  
du 2 MAI 1990  
RELATIF AUX ACIM**

#### DEFINITION DU POSTE : AGENT DES CABINETS UTILISANT L'IMAGERIE MEDICALE : A.C.I.M.

"Personne accomplissant des gestes simples, ne nécessitant aucune technicité spécifique, ne comportant pas une véritable prise en charge totale du patient et, par conséquent, n'ayant pas un caractère médical.

#### RECRUTEMENT :

Niveau conseillé : C.A.P. - B.E.P.

#### REFERENCE D'ACTIVITE :

Aide le médecin et le manipulateur :

- a) en participant à l'accueil, à l'accompagnement, au brancardage
- b) en participant aux soins élémentaires d'hygiène et de propreté
- c) en participant au traitement du film radiologique
- d) en aidant à la préparation, à l'entretien des matériels et des locaux.

L'agent des Cabinets utilisant l'imagerie Médicale ou ACIM ne peut en aucun cas réaliser des actes effectués par les médecins ou par les manipulateurs, tant en imagerie Médicale qu'en traitement par les agents physiques, ni pratiquer des administrations orales, rectales ou injection.

#### REGLEMENT :

Habilité à pénétrer dans les zones contrôlées d'Imagerie Médicale de Diagnostic et de traitement par les agents physiques. Doit se soumettre aux règles de radioprotection et de déontologie.

#### GRILLE INDICIAIRE :

Coefficient : 130

#### INFORMATION SUR LES DONNEES DE RADIO PROTECTION :

Apportée par les médecins employeurs.

## **REGIME DE PREVOYANCE DU PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX**

### **CAHIER DES CHARGES DU 30 JANVIER 2000**

**(Avenant n°36)**

#### **PREAMBULE**

La présente annexe constitue le cahier des charges visé au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 44 de la Convention Collective Nationale du personnel des Cabinets Médicaux du 14 octobre 1981

Il fixe le contenu et les modalités d'application du régime de prévoyance prévu par ledit accord paritaire.

#### **I - GENERALITES**

##### **DEFINITION DU PERSONNEL A GARANTIR**

Doit être garantie, la totalité des membres du personnel, âgés de moins de 65 ans, assujettis à la Convention Collective du personnel des Cabinets Médicaux, comptant dans le cadre de son contrat de travail au moins un an d'ancienneté.

Le salarié travaillant à temps partiel et comptant, dans le cadre de son contrat de travail au moins un an d'ancienneté, bénéficie du régime, sous réserve qu'il remplisse les conditions de durée minimum de salariat ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale.

##### **PRISE D'EFFET DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE**

Le salarié en activité professionnelle normale et effective au premier jour de la deuxième année d'ancienneté est garanti, dès cette date, à condition que l'adhésion du Cabinet ait été reçue par l'organisme assureur dans les 90 jours suivant la date à laquelle un salarié du cabinet remplit les conditions d'affiliation.

##### **CESSATION DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE**

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

- à la date de rupture de son contrat de travail,
- à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par son employeur,
- au dernier jour du trimestre civil qui suit son 65<sup>ème</sup> anniversaire,
- à la date de liquidation de la pension vieillesse des assurances sociales,
- en cas de non versement des cotisations.

#### **BASE DU REGIME DE PREVOYANCE**

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 fiscale en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu. Elle doit être limitée à trois fois le plafond annuel des Assurances Sociales.

Pour la détermination des prestations, la base doit être égale au salaire fixe des trois derniers mois pleins de salaire brut, multiplié par quatre, majoré des rémunérations variables des douze 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 trois fois le plafond annuel des Assurances Sociales.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre du cabinet en appliquant les règles d'usage pour les salariés à employeurs multiples si l'intéressé exerce une autre activité relevant également de la Convention Collective.

#### **MAINTIEN DES GARANTIES**

Les garanties doivent être maintenues aux assurés qui se trouvent en arrêt total de travail par suite d'incapacité ou d'invalidité et qui bénéficient, à ce titre, soit des indemnités journalières, soit de la rente ou de la pension d'invalidité de la Sécurité Sociale.

Dans ce cas, le montant des prestations doit être calculé en fonction de la base déterminée à la date du dernier arrêt de travail revalorisée, en fonction des variations de la valeur du point de la convention collective du personnel des cabinets médicaux à la date du décès et à la date du dernier arrêt de travail.

#### **GARANTIES**

Le régime de prévoyance doit prévoir les garanties suivantes :

- 1) versement de prestations périodiques en cas d'incapacité de travail et d'invalidité,
- 2) versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive,
- 3) versement de rentes éducation en cas de décès.

**DUREE DE L'INDEMNISATION**

La période d'indemnisation doit commencer au quatrième jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à une maladie ou un accident et à compter du premier jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle autre qu'un accident de trajet.

Cette indemnité doit se poursuivre pendant toute la durée d'indemnisation par la Sécurité Sociale et cesser :

- à la date de liquidation des droits de l'assurance vieillesse au titre de la Sécurité Sociale,
- au dernier jour du trimestre civil qui suit le 65<sup>ème</sup> anniversaire de l'assuré.

**Cas du Congé Parental**

La garantie Incapacité Temporaire/Invalidité continue de s'exercer pendant la durée du congé parental.

Les prestations ne sont pas dues pendant la période de congé parental elle-même.

L'arrêt de travail est censé avoir eu lieu à la date fixée initialement pour la reprise du travail et commence à être indemnisé à l'issue de la période de franchise prévue au 1<sup>er</sup> alinéa.

**REVALORISATION**

Pendant toute la durée de l'adhésion de l'employeur, les prestations en cours de service doivent être revalorisées suivant un coefficient défini comme le rapport des valeurs du point de la convention collective du personnel des cabinets médicaux à la date d'échéance et à la date d'arrêt de travail.

Les revalorisations se font au 1<sup>er</sup> Janvier de chaque année pour les dossiers qui étaient indemnisés au 1<sup>er</sup> Juillet de l'année précédente et au 1<sup>er</sup> Juillet pour les dossiers indemnisés au 1<sup>er</sup> Janvier de l'année.

En cas de résiliation du contrat, les prestations cessent d'être revalorisées et sont maintenues au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme de prévoyance auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures.

Les organismes de Prévoyance seront informés régulièrement de la valeur du point.

**RISQUES NON GARANTIS**

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

**III - GARANTIES EN CAS DE DECES**

La présente garantie doit prévoir :

- le versement d'un capital en cas de décès d'un assuré ou d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané avant 60 ans du conjoint ou du concubin non remarié de l'assuré (Double Effet).

**MONTANT DU CAPITAL EN CAS DE DECES****II - PRESTATIONS PERIODIQUES EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL**

Cette garantie doit prévoir le service :

- d'une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail ouvrant droit aux prestations en espèce de l'assurance maladie de la Sécurité Sociale,
- d'une rente en cas d'invalidité ouvrant droit à la pension d'invalidité de l'assurance maladie de la Sécurité Sociale,
- d'un complément aux prestations servies par la Sécurité Sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et maladie professionnelles.

**MONTANT DES PRESTATIONS**

Le montant des prestations servies par l'organisme de prévoyance doit être égal à 90 % de la base sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale (articles L.283b, L.316, L.448, L.453 du code de la Sécurité Sociale).

Le cumul des prestations versées par l'organisme de prévoyance, des prestations de Sécurité Sociale et d'un salaire partiel éventuel, ne doit, à aucun moment, excéder 100 % de la base des prestations.

En cas de dépassement, les prestations de l'organisme de prévoyance seront réduites à due concurrence.

**a) Cas du salarié en Invalidité 1<sup>er</sup> groupe lors de sa demande d'affiliation**

Il bénéficie normalement des indemnités journalières en cas d'incapacité totale temporaire survenant postérieurement à la date d'effet de son affiliation, le traitement de base ne prenant, bien entendu, en considération que le salaire effectivement perçu au titre du cabinet adhérent.

Dans le cas où, postérieurement à la date d'effet de son affiliation, il serait classé en invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, les prestations correspondant à ce classement seraient réduites de moitié.

**b) Cas du salarié reconnu invalide au titre des accidents du travail ou maladies professionnelles postérieurement à sa date d'affiliation :**

La prise en charge suppose que le taux d'invalidité soit au moins égal à 50 %.

Si le taux d'invalidité est compris entre 50 et 66 %, la prestation est égale à la moitié de la différence entre 90 % du traitement de base et la prestation de la Sécurité Sociale, 100 % de la même différence si le taux d'invalidité est au moins égal à 66 %.

**c) Montant de l'indemnité journalière en cas d'hospitalisation**

La prestation assurée serait déterminée dans ce cas en supposant que la prestation correspondante des Assurances Sociales est celle due lorsque l'intéressé n'est pas hospitalisé.

**d) Invalidité du premier groupe**

La prestation est de 50 % de celle correspondant à une invalidité du deuxième groupe.

En cas de décès de l'assuré avant 65 ans, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, doit être fixé comme suite, en fonction de la situation de famille déterminée à la date du décès :

- Assuré célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge ①	200 %
- Assuré marié ou vivant en concubinage② sans personne à charge	300 %
- Tout assuré avec personne à charge majoration par personne à charge supplémentaire	300 % 60 %

① Par personne à charge on doit entendre :

- Les enfants de moins de 21 ans (ou de 25 ans s'ils poursuivent leurs études) non salariés, nés de l'assuré ou de son conjoint, ainsi que les enfants adoptifs et recueillis, entrant en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

- les ascendants directs de l'assuré répondant aux conditions de l'article 196 du Code Général des Impôts.

② Définition du concubinage notoire et permanent :

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie ou qui sont liés par un PACS,
- ou
- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, ou
- à défaut qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune

La garantie est maintenue en cas d'arrêt de travail ou de suspension du contrat de travail dans les conditions ci-dessous :

a) En cas de maladie, l'intéressé relève des dispositions "Maintien des Garanties" selon lesquelles il reste assuré en fonction de son traitement de base à la date de son arrêt de travail, les cotisations n'étant dues que sur le salaire éventuellement maintenu en tout ou partie,

b) Maternité : pour les périodes de congé légal de maternité, il n'y a pas matière à couverture d'indemnités journalières (sauf complications pathologiques). Par contre, l'intéressée est couverte en cas de décès sans cotisation,

c) Congé Parental : Pendant la durée du congé parental, l'assuré reste couvert en cas de décès sans cotisation,

d) Périodes Militaires :

Les périodes militaires ne donnent pas lieu à garantie, étant donné que l'intéressé relève alors du statut des Forces Armées,

e) Autres cas de suspension du contrat de travail :

Les autres cas de suspension de contrat de travail ne pourraient donner lieu à couverture qu'en contrepartie d'une cotisation. Pendant cette période, l'intéressé serait garanti en cas de décès, l'incapacité de travail et l'invalidité permanente ne pouvant donner lieu à versement de prestations qu'à partir de la date prévue pour la reprise de son activité professionnelle telle qu'elle aura été indiquée à

l'assureur antérieurement à la date d'effet de la suspension du contrat de travail.

Cette question devrait faire l'objet de dispositions de portée générale convenues d'un commun accord entre les partenaires sociaux et les assureurs.

### **INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE**

Le capital décès doit être versé par anticipation, lorsque l'assuré se trouve en état d'invalidité absolue et définitive.

Un assuré est considéré comme invalide absolu et définitif lorsqu'il est prouvé avant son 60<sup>ème</sup> anniversaire 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 paiement 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.

### **DOUBLE EFFET**

En cas de décès avant l'âge de 60 ans postérieur ou simultané du conjoint ou du concubin non remarié de l'assuré prédécédé 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.

### **BENEFICIAIRES**

Le contrat doit prévoir la désignation bénéficiaire-type suivante :

- en premier lieu au conjoint survivant non divorcé ni séparé judiciairement,
- à défaut, au partenaire auquel le défunt était lié par un PACS ou au concubin notoire et permanent,
- à défaut, aux enfants légitimes, naturels, reconnus ou adoptifs, vivants ou représentés,
- à défaut, aux parents,
- à défaut, aux ascendants
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

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

## **IV - PRESTATIONS DE RENTE EDUCATION**

En cas de décès de l'assuré avant 65 ans, il est versé une rente Education OCIRP pour chacun des enfants à charge.

Sont considérés comme tels, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les enfants de l'assuré et de son conjoint ou concubin.

### **MONTANT ET SERVICE DE LA RENTE**

Jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, son montant est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire fixé pour la détermination

des prestations du régime de prévoyance ; son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au delà et jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire, elle est portée à 23 % du salaire pendant la durée de l'apprentissage ou des études, du service national actif ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Elle est maintenue en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale avant le 21<sup>ème</sup> anniversaire, mettant l'enfant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle

La rente est doublée si l'enfant devient orphelin de père et de mère par suite du décès du conjoint ou concubin avant ou après celui de l'assuré ou dans le cas de décès d'une mère célibataire avec enfant non reconnu.

### **REVALORISATION DE LA RENTE**

La rente est revalorisée pour tenir compte de la variation des valeurs du point de la convention collective du personnel des cabinets médicaux

### **V – COTISATIONS**

Le taux de cotisation est fixé à 1,85 % de la base, y compris la part affectée à la couverture de la garantie rente Education OCIRP de 0,0925 % (réparti à raison de 40 % à la charge du salarié, 60 % à la charge de l'employeur).

### **VI - COMMISSION DE CONTROLE ET DE GESTION**

Une Commission de contrôle et de gestion créée à l'initiative des partenaires sociaux sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de

l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir.

Chaque organisme de prévoyance habilité s'engagera 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.

Chaque réunion comprendra des 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 habilités 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 45 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.

Mars 2000

**CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX**  
**GRILLE DE CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMAUX POUR 169 H MENSUELS**

**Accord du 22 Mars 2000**

DESIGNATION DES EMPLOIS	COEFFICIENTS	1er.4.2000 Valeur du point 51,91 F
<b>I – NETTOYAGE ET ENTRETIEN</b>		
1 – Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses ramassage)	SMIC	6.881,68 F
<b>II - ACCUEIL ET SECRETARIAT</b>		
2 - Dactylo, Standardiste et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique	133	6.904 F
3 - Secrétaire – réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus dactylographie	134	6.956 F
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 recettes-dépenses	135	7.008 F
4 - Secrétaire médicale diplômée	138	7.164 F
4a – Mêmes fonctions plus comptabilité générale	143	7.423 F
5 - Secrétaire de direction	172	8.929 F
<b>III – PERSONNEL TECHNIQUE</b>		
6a – Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	133	6.904 F
6b – Manipulateur radio ayant passé le contrôle des connaissances	145	7.527 F
6c – Manipulateur radio diplômé	160	8.306 F
6d – Responsable de service	175	9.084 F
6e – Assistante des Cabinets de stomatologie	141	7.319 F
<b>IV - PERSONNEL SOIGNANT</b>		
7 - Infirmière	165	8.565 F
8 - Kinésithérapeute	165	8.565 F
9 - Orthophoniste	165	8.565 F
10 - Orthoptiste	165	8.565 F
11 - Psychologue	165	8.565 F
<b>V - PERSONNEL TECHNIQUE DES CABINETS D'ANATOMIE ET CYTOLOGIE PATHOLOGIQUES</b>		
12 - Technicien Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire,	140	7.267 F
12a- Technicien Bac F7, F7' ou équivalent (Arrêté du 4 Novembre 1976 modifié) obligatoire,	150	7.787 F
12b- Technicien titulaire du BTS	160	8.306 F
12c- Technicien niveau BAC + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto pathologie	175	9.084 F
12d- Technicien responsable de service	175	9.084 F