

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU
PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX DU 14
OCTOBRE 1981

IDCC 1147

Brochure 3168

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 23/07/2022

Personnel des cabinets médicaux

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981	5
Titre I : Dispositions générales	5
Article 1er - Champ d'application	5
Article 2 - Durée, révision, dénonciation	5
Article 3 - Avantages acquis	5
Article 4 - Date d'application	5
Article 5 - Contrat à durée déterminée	6
Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion	6
Article 6 - Liberté syndicale, liberté d'opinion	6
Article 7 - Exercice du droit syndical	6
Article 8 - Absence pour exercer une fonction syndicale	6
Article 9 - Elections des délégués du personnel	6
Article 10 - Compétence et responsabilité civile du personnel	6
Titre III : Appointements et salaires	6
Article 11 - Principes généraux	6
Article 12 - Mensualisation	6
Article 13 - Bulletins de salaire	7
Titre IV : Ancienneté	7
Article 14 - Prime d'ancienneté	7
Titre V : Durée et conditions de travail 1	7
Article 15 - Durée du travail	7
Article 16 - Cas particulier des cabinets de radiologie	7
Titre VI : Les heures supplémentaires	7
Article 17 - Majorations pour heures supplémentaires	8
Article 18 - Indemnité de garde, Indemnité de garde et indemnité d'astreinte	8
Titre VII : Modes et conditions de recrutement	8
Article 19 - Embauchage	8
Article 20 - Examen médical	8
Article 21 - Période d'essai	8
Titre VIII : Les catégories de personnel	9
Article 23 - Ancienneté du personnel à durée déterminée engagé comme permanent	9
Article 24 - Personnel travaillant à domicile	9
Titre IX : Rupture du contrat de travail	9
Article 25 - Licenciement et démission des salariés	9
Article 25 - Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite	9
Article 26 - Recherche d'un emploi	10
Article 27 - Ancienneté du personnel réembauché	10
Article 28 - Cessation d'activité du cabinet	10
Titre X : Suspension du contrat de travail	10
Article 29 - Suspension du fait du salarié	10
Article 30 - Changement de titulaire du cabinet	11
Article 31 - Titre XI : Congés payés et vacances	11
Article 32 - Période de référence	11
Article 33 - Période des congés payés	11
Article 34 - Fractionnement	11
Article 35 - Date des congés - Affichages	11
Article 36 - Périodes de travail effectif	11
Maladie	12
Titre XII : Congés de courte durée	12
Fêtes légales	12
Article 39 - Jours de repos	12
Article 40 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	12
Article 40 - Congés exceptionnels de courte durée	12
Article 41 - Congés pour convenance personnelle	12
Article 42 - Congé non rémunéré pour soigner un enfant ou un parent	13
Article 43 - Titre XIII : Indemnisation du congé maladie	13
Article 44 - Prévoyance	13
Titre XIV : Congé de maternité - Congés d'adoption - Protection des mères	13
Article 45 - Congés de maternité et d'adoption	13
Article 46 - Congé pour élever un enfant	13
Article 47 - Titre XV : Déroulement du contrat de travail	13

Article 48 - Remplacement en cas d'absence ou d'empêchement	13
Mutations à l'intérieur du cabinet	13
Titre XVI : Sécurité et hygiène	14
Médecine du travail	14
Titre XVII : Logement et vêtements professionnels	14
Avantage en nature	14
Article 55 - Tenue de travail	14
Article 56 - Repas	14
Article 57 - Titre XVIII : Assurance chômage	14
Article 58 - Titre XIX : Jeunes travailleurs et handicapés	14
Article 59 - Titre XX : Formation professionnelle et permanente	14
Titre XXI : Commission de conciliation et d'interprétation	15
Règlement intérieur	15
Article - Annexe I : Régime de prévoyance	15
Article 1er - Objet	15
Article 2 - Définition du personnel couvert	15
Article 3 - Prise d'effet de la garantie du salarié	16
Article 4 - Cessation de la garantie du salarié	16
Article 5 - Conséquences de la suspension du contrat de travail	16
Article 5 - Maintien des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail	17
Article 6 - Base de calcul des cotisations et des prestations	17
Article 7 - Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité	18
Article 8 - Garanties en cas de décès	19
Article 9 - Cotisations	21
Article 10 - Commission de contrôle et de gestion	21
Textes Attachés	23
Avenant n° 2 du 23 avril 1982 relatif à la durée du temps de travail	23
Avenant n° 8 du 18 juin 1985 relatif à la formation professionnelle continue	23
Avenant n° 16 du 2 mai 1990 relatif à la classification et aux salaires	25
Accord du 7 octobre 1983 relatif aux commissions paritaires	27
Avenant n° 25 du 6 avril 1995 relatif aux commissions paritaires et aux frais	27
Avenant du 30 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance	28
Avenant n° 40 du 16 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	32
Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 relatif à la formation professionnelle	34
Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance	35
Avenant n° 43 du 1er juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	36
Avenant n° 44 du 1 mars 2006 relatif à la commission nationale d'interprétation	39
Avenant n° 45 du 5 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle	39
Adhésion par lettre du 4 octobre 1993 du syndicat des médecins libéraux à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux	40
Avenant n° 47 du 9 janvier 2008 relatif à la prévoyance	40
Avenant n° 49 du 18 septembre 2008 relatif à la prévoyance	40
Avenant n° 50 du 14 janvier 2009 portant modifications des articles 21, 25 et 40	41
Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 relatif à la formation professionnelle	42
Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance	42
Avenant « Salaires » n° 42 du 14 janvier 2005	43
Avenant n° 52 du 3 juin 2009 relatif au régime de prévoyance	43
Avenant n° 53 du 16 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance	49
Avenant n° 55 du 2 juin 2010 relatif à la formation professionnelle	49
Avenant n° 56 du 24 août 2011 relatif au paritarisme et à la négociation collective	50
Avenant n° 58 du 24 août 2011 relatif à la commission de validation des accords	52
Avenant n° 57 du 10 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	54
Avenant n° 60 du 3 octobre 2012 relatif à la grille de classification des salaires au 1er octobre 2012	55
Avenant n° 62 du 1er janvier 2013 relatif à l'indemnité de départ à la retraite	55
Avenant n° 63 du 9 avril 2013 modifiant l'annexe I relative au régime de prévoyance	56
Adhésion par lettre du 30 janvier 2014 de l'UNSA santé sociaux à la convention	58
Adhésion par lettre du 6 février 2014 du syndicat des médecins généralistes à la convention collective	58
Avenant n° 64 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel	58
Avenant n° 66 du 1er juillet 2014 relatif au régime de prévoyance	60
Avenant n° 68 du 15 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance	61
Avenant n° 71 du 9 mars 2017 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance	63
Avenant n° 72 du 29 mars 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance	64
Avenant n° 73 du 6 septembre 2018 relatif à la CPPNI	65

Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance	67
Avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif à la classification et aux salaires	69
Avenant n° 78 du 29 octobre 2020 relatif à la contribution conventionnelle	72
Avenant n° 79 du 15 avril 2021 relatif à la contribution conventionnelle	73
Avenant n° 81 du 8 juillet 2021 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	73
Avenant n° 83 du 4 novembre 2021 relatif à la contribution conventionnelle	77
Avenant n° 84 du 4 novembre 2021 relatif au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	78
Avenant n° 85 du 2 décembre 2021 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	79
Avenant n° 86 du 17 février 2022 relatif à l'extension du périmètre de la branche	80
Adhésion par lettre du 23 juin 2022 d'Avenir Spé à la convention collective	81
Textes Salaires	83
Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires	83
Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires	84
Avenant n° 46 bis du 29 août 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 (1)	84
Avenant n° 48 du 9 janvier 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008	85
Avenant n° 51 du 14 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	86
Avenant n° 54 du 2 juin 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2010	87
Avenant n° 59 du 29 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	89
Avenant n° 61 du 1er janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013	90
Avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	91
Avenant n° 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016	92
Avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	93
Avenant n° 80 du 1er juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021	95
Avenant n° 82 du 30 septembre 2021 relatif aux salaires	95
Avenant n° 87 du 5 mai 2022 relatif aux salaires au 1er juillet 2022	96
Textes Extensions	97
ARRETE du 15 janvier 1982	97
ARRETE du 25 novembre 1982	97
ARRETE du 9 mai 1983	97
ARRETE du 2 septembre 1983	97
ARRETE du 24 février 1984	97
ARRETE du 2 octobre 1984	97
ARRETE du 22 avril 1985	98
ARRETE du 12 décembre 1985	98
ARRETE du 25 septembre 1986	98
ARRETE du 29 juin 1987	98
ARRETE du 25 mars 1988	98
ARRETE du 20 octobre 1988	98
ARRETE du 26 juin 1989	98
ARRETE du 13 mars 1990	98
ARRETE du 28 janvier 1991	99
ARRETE du 17 février 1992	99
ARRETE du 15 avril 1991	99
ARRETE du 24 avril 1992	99
ARRETE du 26 mars 1993	99
ARRETE du 6 juillet 1994	99
ARRETE du 2 mars 1995	99
ARRETE du 12 décembre 1995	100
ARRETE du 10 juin 1996	100
ARRETE du 4 octobre 1996	100
ARRETE du 25 juin 1997	100
ARRETE du 1 juillet 1997	101
ARRETE du 9 décembre 1997	101
ARRETE du 20 avril 1998	101
ARRETE du 5 février 1999	102
ARRETE du 20 juillet 2000	102
ARRETE du 21 juin 2000	102
ARRETE du 15 mars 2002	102
ARRETE du 5 novembre 2004	103
ARRETE du 27 juin 2005	103
ARRETE du 28 juin 2005	103

ARRETE du 4 octobre 2005	104
ARRETE du 1 février 2006	104
ARRETE du 12 juin 2006	104
ARRETE du 20 octobre 2006	105
ARRETE du 16 juillet 2007	105
ARRETE du 16 juillet 2007	105
Textes parus au JORF	107
Arrêté du 15 mars 2019	107
Arrêté du 9 juillet 2019	107
Arrêté du 30 octobre 2019	107
Arrêté du 3 avril 2020	108
Arrêté du 20 mai 2020	108
Arrêté du 21 mai 2021	109

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX DU 14 OCTOBRE 1981

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF).
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CDFT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CTFC ; Fédération de la santé publique, privée et de l'éducation spécialisée CGT. ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat des médecins libéraux (SML), par lettre du 4 octobre 1993 (BO n°2007-52) ; L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6) ; Le syndicat des médecins généralistes, par lettre du 6 février 2014 (BO n°2014-12). Avenir Spé, par lettre du 23 juin 2022 (BO n°2022-29)

Titre I : Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 mai 2022

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

- ? les professionnels 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 professionnelles de soins ambulatoires et leurs salariés, et ;
- ? les maosins de santé indépendants au sein desquels au moins un médecin exerce à titre libéral, et leurs salariés.

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

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

Article 2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

La présente convention 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 sera 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 l'adresse des adresses indiquées à l'article 4 de la convention.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la réception de ladite lettre, les parties doivent

s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. La procédure sera adressée par la partie signataire qui adresse le secrétariat.

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

Les articles révisés donneront lieu à des avantages 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 3 mois par l'une des parties signataires.

La dénonciation ne prouve l'échec de la procédure de révision prévue au paragraphe I.

La présente convention coexiste de façon parallèle avec les dispositions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

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

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

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Les accords antérieurement intervenus, notamment entre les syndicats de spécialistes et les organisations syndicales, restent en vigueur dans ce cadre.

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

La présente convention s'applique immédiatement à compter de sa signature par arrêté ministériel.

Article 5 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Les salariés qui sont embauchés pour une durée déterminée dans un cadre médical bénéficient des dispositions ci-dessus dans la présente convention.

syndicale

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence effective dans le cadre médical est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant 1 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.

Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6 - Liberté syndicale, liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les syndicats 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 syndicats s'engagent à ne pas procéder en considération de l'appartenance syndicale, des opinions, des convictions religieuses ou autres qu'elles soient, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite, ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement et pour appliquer la présente convention collective, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat (1).

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

Les parties contractantes conviennent de la signature des représentants définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs représentants respectifs pour en assurer l'application intégrale.

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

Article 7 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque cabinet de soins, réservés aux comités médicaux et aux syndicats médicaux. Ils doivent être placés dans des lieux non accessibles à la clientèle.

Sur demande écrite de l'association syndicale, présentée au moins 1 mois à l'avance, les salariés mandatés pourront bénéficier de l'emploi des dispositions d'absence pour assister aux congrès ou activités de ces organisations. Sur demande écrite présentée au moins 1 mois à l'avance, ils pourront bénéficier de l'emploi des dispositions d'absence pour assister aux réunions prévues par la présente convention et, éventuellement, à des réunions spécialement d'ordre exceptionnel.

Article 8 - Absence pour exercer une fonction

Article 9 - Elections des délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Conformément à la loi, dans les cabinets ayant plus de 10 salariés, il sera procédé aux élections de délégués du personnel.

Article 10 - Compétence et responsabilité civile du personnel

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Les médecins doivent garantir la responsabilité civile de leur personnel.

Titre III : Appointements et salaires

Article 11 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

La grille de classification et la valeur du point définissant les échelons 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 contractantes se réuniront, au plus tard dans un délai de 1 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

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Le personnel " temps plein " et " temps partiel " est mensualisé, à l'exception des personnes temporaires, intermittentes et saisonnières.

Article 13 - Bulletins de salaire

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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 : Ancienneté

Article 14 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Majoration immédiate :

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

Majoration dans les 2 ans à compter de la fin de la présente convention : 18 % après 18 ans.

Majoration dans les 4 ans à compter de la fin de la présente convention : 20 % après 20 ans.

Le personnel qui gagne de moins au cours de sa carrière

bénéficie dans le nouveau contrat de la moitié de l'ancienneté antérieure dans le contrat précédent pour un emploi égal ou plus élaboré.

Le personnel en fin de carrière 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

1

Article 15 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 12 févr. 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 sont prévues pour les gardes et veilles 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 puisse répondre au téléphone, à ouvrir la porte, etc., auquel cas, le temps des repas reste inclus dans le temps de travail.

Si un contrat est conclu en dehors de la période légale des congés, le personnel, qu'il soit ou non astreint à une présence au cabinet, percevra son salaire normal, sans retenue. Les heures de travail non effectuées pourront cependant être récupérées ultérieurement, sans que la durée du travail de la semaine ne dépasse la durée légale maximale de travail dans la limite totale annuelle de 40 heures.

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

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

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

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

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

Article 16 - Cas particulier des cabinets de radiologie

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1997

En ce qui concerne les employés affectés dans les cabinets de radiologie, les dispositions applicables approuvées par le règlement en vigueur, notamment le décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 et l'obligation de faire bénéficier les salariés des contrôles de motivation prévus par les textes.

Titre VI : Les heures supplémentaires

Article 17 - Majorations pour heures

supplémentaires

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Les heures supplémentaires seront rétribuées conformément aux modalités légales.

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

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales et réglementaires prévues pour les entreprises ayant plus de 10 salariés.

Les règles légales en matière de repos compensatoires doivent s'appliquer.

Article 18 - Indemnité de garde, Indemnité de garde et indemnité d'astreinte

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Indemnité de garde

Lorsque la continuité des services l'exige, certains professionnels doivent la tenir est à fixer par écrit 15 jours à l'avance, pour chaque cabinet, pourront être appelés à assurer une garde.

Ces temps de garde sont rémunérés dans les temps de travail, sont rémunérés en heures supplémentaires, par entente entre le salarié et l'employeur.

Cependant les gardes ne pourront excéder 1 nuit par mois et 4 nuits par mois, dont 2 consécutives au maximum.

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

Indemnité d'astreinte

Personnel tenu de répondre à son domicile pour pouvoir répondre à l'appel du médecin pour assister avec lui les urgents ou personnel tenu de répondre aux appels téléphoniques des malades étant domiciliés sur le lieu de travail, lorsqu'il est domicilié sur le lieu de travail, lorsqu'il est domicilié sur le lieu de travail :

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

Indemnité si le salarié est obligé de se déplacer pour un travail effectif au cours de l'astreinte : le double du salaire horaire de sa catégorie professionnelle multiplié à la durée de déplacement, y compris le trajet. Il est précisé que le temps maximum de cette astreinte ne peut excéder 1 semaine sur 4, sauf accord écrit entre les parties.

Titre VII : Modes et conditions de recrutement

Article 19 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Toute embauche sera confirmée à l'intéressé par une lettre dans laquelle sont indiqués la nature et le ou les lieux de l'emploi, ses fonctions, le coefficient hiérarchique, la rémunération, la durée habituelle 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 peut être tenu de fournir le diplôme correspondant à sa spécialité, ou justificatifs d'apprentissage et de bonne connaissance de sa qualification.

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

Article 20 - Examen médical

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Tout tirage au sort sera effectué dès l'embauche, même temporaire, à un examen médical effectué à la demande et à la charge de l'employeur, dans un service de médecine du travail agréé.

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

Article 21 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2009

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

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

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

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

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

La période d'essai, renouvelable inclus, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

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

Titre VIII : Les catégories de personnel

Article 23 - Ancienneté du personnel à durée déterminée engagé comme permanent

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1997

Tuot employé qui pserasa à la fin de son conrtat à durée déterminée en cnrotat à durée indéterminée srea exmpet de la période d'essai ou de la période d'essai caonerndsropt au tpmes de tvaiarl aclpcmoi dnas sa catégorie, et son ancienneté cmmrecenoa à cruoir à ptirar de la dtae de la première embauche.

L'employé qui peasrsa à la fin de son caortnt à durée déterminée en ctnarot à durée indéterminée en cennahgat de ptsoe ne bénéficiera pas de ces doopisinsits mias la période d'essai srea réduite de moitié.

Si la durée des crttonas à durée déterminée puor un même salarié dnas un même cnbeiat excède 6 mois, le salarié errtnea dnas le cdrae du prnseneol employé à durée indéterminée et la dtae du pmieerr ctnoart psroiroive serirva de bsaee puor le caclul de l'ancienneté. Toutefois, ces dtsnioosiips ne s'appliquent pas dnas le cas où le salarié embauché puor une durée déterminée rplacmee un salarié anbest : ce pennrsoel ne srea considéré cmome tiarlalvant à durée indéterminée que si et lqusore le tluaiirte déclare ne pas piovoor rnerrdepe son travail. Snot euclxs de ctete diipositosn les ctnraots aidés dnas le cadre de la piqitoule de l'emploi des pvoiruos publics.

Article 24 - Personnel travaillant à domicile

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Le pnnsoeerl tavrnaaillt au cbaenit mias dnot l'activité se ploogrne à son doimcle ponersnel est creuovt par la présente convention.

Le psenreoln taliaanvrllt eevslemxcunit à dimoclie n'est pas cevurot par la présente convention.

Titre IX : Rupture du contrat de travail

Article 25 - Licenciement et démission des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

§ 1. Préavis

Pour tuote rtrupue du craontt de tivraal par l'employeur ou l'employé au-delà de la période d'essai et suaf ftuae grave, la durée du préavis réciproque srea fixée comme siut :

A. - Psoenernl anyat mnois de 6 mios de présence dnas l'établissement (toutes catégories à l'exception du pnreosenl embauché puor une durée déterminée) : 15 jours ;

B. - Pnersenol anyat de 6 mios à 2 ans de présence (toutes catégories) : 1 mois ;

C. - Pesonrenl aanyt puls de 2 ans de présence :

- Inmenieicet : 2 mios ;

- démission : 1 mois.

D. - Dntiioosips apleblapics au psrneeol crdae en cas de liceeicmnet ou de démission : la durée du préavis est fixée à 3 mios ;

E. - Le pesenonrl embauché puor une durée déterminée bénéficiera d'un préavis de 8 jours à prair de 1 mios de présence et jusqu'à 6 mois.

Au-delà de 6 mois, tuot salarié mintaenu eteienpcxonnemellt en carntot provisoire, sloen l'article 13, bénéficiera des mêmes dotirs que le peernosnl permanent.

§ 2. Indemnité de licenciement

Une indemnité de leceeninimct est due puor le prnseneol aanyt puls de 1 an d'ancienneté, qeul que siot le motif du licenciement, en drheos du cas de faute grave.

Cette indemnité srea calculée comme siut :

- mios de 10 ans d'ancienneté : de 1 / 5 de mios de saarile burt par année d'ancienneté ;

- à prtair de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mios de sialrae burt par année d'ancienneté, aqeul s'ajoutent 2 / 15 de mios par année au-delà de 10 ans.

Le sairlae snvreat de bsaee au caucll de l'indemnité miiuumm légale est égal à 1 / 12 de la rémunération butre des 12 dnreeirs mios précédant le lemieincenct ou, seoln la fomurle la puls aengaatsvue puor le salarié, à 1 / 3 des 3 dieernrs mois, étant endentu que, dnas ce cas, tutoe prime ou gfiictatroian à caractère annuel ou exceptionnel, qui arua été versée au salarié peandnt cette période, ne srea prise en cpomte que dnas la litmie d'un mtinnaot calculé pro rtaa temporis.

Cette indemnité de lcniceeeinmt ne se cumlue pas aevc toute indemnité de même nature.

Indemnité de départ vioaotlnre à la rriattee

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

- 1/2 mios de srailae après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mios de slraaie après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mios 1/2 de sarlaie après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mios de sariale après 30 ans d'ancienneté ;

- 2 mios 1/2 de slraaie après 35 ans d'ancienneté ;

- 3 mios de sariale après 40 ans d'ancienneté.

Article 25 - Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

§ 1. Préavis

Pour tutoe rtpuure du canrott de tiaavrll par l'employeur ou l'employé au-delà de la période d'essai et suaf fuate grave, la durée du préavis réciproque srea fixée cmome siut :

A. - Pserenonl aanyt moins de 6 mios de présence dnas l'établissement (toutes catégories à l'exception du prnonesel embauché puor une durée déterminée) : 15 jous ;

B. - Penosernl aynat de 6 mios à 2 ans de présence (toutes catégories) : 1mois ;

C. - Pnerosnel anyat puls de 2 ans de présence :

- lcneciennit : 2 mios ;

- démission : 1 mois.

D. - Dpsiiitoinos aepabpllics au penoesnrl cdrae en cas de lienmeceicnt ou de démission : la durée du préavis est fixée à 3 mios ;

E. - Le pesonernl embauché puor une durée déterminée bénéficiera d'un préavis de 8 jours à pairtr de 1 mios de présence et jusqu'à 6 mois.

Au-delà de 6 mois, tuot salarié mnietanu eeelonlitxmpenct en cnrotat provisoire, soeln l'article 13, bénéficiera des mêmes diotrs que le pnsrneol permanent.

§ 2. Indemnité de licenciement

Une indemnité de lcnienimcct est due puor le pnoreensl ayant puls de 1 an d'ancienneté, qeul que siot le moitf du licenciement, en drehos du cas de faute grave.

Cette indemnité srea calculée comme siut :

- moins de 10 ans d'ancienneté : de 1 / 5 de mios de sraiale burt par année d'ancienneté ;

- à pritar de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mios de siraale burt par année d'ancienneté, auuqel s'ajoutent 2 / 15 de mios par année au-delà de 10 ans.

Le slaraie sevnart de bsae au ccuall de l'indemnité mnumiim légale est égal à 1 / 12 de la rémunération brtue des 12 drneeris mios précédant le leiicmcennet ou, sloen la frmloue la puls aegutnsavae puor le salarié, à 1 / 3 des 3 direenrs mois, étant eendntu que, dnas ce cas, totue pmire ou gaiatofcriitn à caractère aennul ou exceptionnel, qui arua été versée au salarié pndat cette période, ne srea psire en cptome que dnas la limtie d'un mnntoat calculé pro rtaa temporis.

Cette indemnité de liecineemnct ne se cumlue pas aevc totue indemnité de même nature.

Indemnité de départ vniotarole à la reirtate

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

- 1/2 mios de saarlie après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mios de sairlae après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mios 1/2 de sarliae après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mios de saalire après 30 ans d'ancienneté ;

- 2 mios 1/2 de slariae après 35 ans d'ancienneté ;

- 3 mios de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Article 26 - Recherche d'un emploi

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Pour touets catégories, pdenant la période de préavis de leinmeneicct :

1° Le persennol bénéficie de 2 hereus payées par juor puor la rhhecrce d'un empoli ;

2° Ces heeurs payées peuvent, en acorcd entre les parties, être cumulées en une sulee journée de 8 heeurs tuos les 4 jours, aifn de fiaaetlcr la rcheecrhe d'un elpomi ;

3° Le salarié, s'il tvroue un emploi anavt l'expiration du préavis de licenciement, puet résilier son cratnot de tavrail dnas les 24 heures.

L'employeur ne srea pas tneu de paeyr la période de préavis non effectuée.

Article 27 - Ancienneté du personnel réembauché

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Tuot tlavrlaeiur qui, après lnnecmeiecit ou démission, rderrpena du tvairal dnas le même ceanibt médical, grderaa droit à son ancienneté auqcise anvat le lenmiceencit ou la démission.

Article 28 - Cessation d'activité du cabinet

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

En cas de spnuiossen de l'activité d'un cbineat médical puor une durée supérieure à 3 mois, le crotant de taviarl se truvoe rpmou et les dtrios des tliaulverars snot gnariats par les arelitcs ci-dessus cncneoarnt les licenciements.

En cas de rersipe d'activité, le pernesol ansii licencié arua priorité puor l'embauche ; il ruertoreva l'ancienneté auqisce ansii que les agvatenas acquis.

Lorsque les lecinneccntis ne pouront être évités, les erpueloymys tideonnrt cotpme de l'ancienneté dnas le cinabet et des cgehras de famille.

Titre X : Suspension du contrat de travail

Article 29 - Suspension du fait du salarié

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Les aesbnecs justifiées par la maternité, les maileads pslsolfiorenenes ou les atncndies du tivaarl n'entraînent pas la rruupe du contrat.

Les aecnesbs justifiées par la mlaaide ou l'accident dnas un délai miumaxm de 1 an n'entraînent pas une rtrupe du crantot de trivaal (1).

Les acnsbees puor cas de frcoe mrajuee ne cnnuttseoit pas une rrpucie du catornt si elles n'entraînent pas une ancbsee de puls de 8 jours (1).

Les périodes militaires, qeulle que siot luer durée, ne costninuet pas une rtrupue du canrott de travail, le crnotat est suspendu.

Toute aenbcse derva friae l'objet, suaf impossibilité majeure, d'une ncaoiifitotn écrite à l'employeur dnas les 3 jours.

(1) *Alinéas étendus suos réserve de l'application des altrcies L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du traiaavl et de la loi n° 78-49 du 19 jvenair 1978 (art. 5 de l'accord annexé).*

Article 30 - Changement de titulaire du

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Si un cniaebt médical, puor derseivs raisons, vinet à cghnear de titulaire, l'ensemble des salariés ctinueont à bénéficier des anagatevs auiqcs à cette date. Il ne puet y avior ni suspension, ni rputrue du cnarott de travail.

Si un eoypmpler décide puor des rosinas tqhieneucs ou immobilières de cehangr de leiu d'exercice de sa profession, le peennrsol qui désirera cenntiour son trivaal dnas ce cabneit cionurtea à bénéficier des dtrios et agvanates antérieurement acquis.

Le peonnserl qui ne désirera pas ctenuoir son tiraavl dnas le nuoaevu cnebiat srea considéré cmome démissionnaire si le trnerfsat n'entraîne pas nécessairement puor lui un cmgenenhat de résidence. Dnas le cas contraire, le ctaront srea considéré comme ropmu par l'employeur. En cas de difficulté d'application, le trauinbl compétent srea appelé à se prononcer.

Article 31 - Titre XI : Congés payés et vacances

En vigueur étendu en date du 4 juin 1982

Le prnoneesl salarié visé par la présente cenotnoivn bénéficie caqhue année de vncaeacs payées aux tuax des aonmpeteitnps réels conformément à la loi.

A la dtae du départ en congés, il dreva être payé à tuot salarié la moitié de ses congés et, sur sa demande, l'intégralité.

Si, à la stiue des congés annuels, le salarié ne rpeenrd pas son activité, par démission ou par licenciement, ou par départ en congé de maternité, la totalité des semoms deus lui srea versée.

Le nmbroe de jurus de congés payés est fixé à rsiaon de 2 jurus et dmei ovrlbaues par mios de taraivl effectif.

Cette dtspisiooin est abpicaplle à coeptmr du 1^{er}jiun 1981.

Article 32 - Période de référence

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

La période de référence à reinetr puor déterminer le temps de présence est csiorpme etrne le 1^{er}jiun de l'année écoulée et le 31 mai de l'année au curos de laqlulee les veanaccs dinveot être prises.

Article 33 - Période des congés payés

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

La période de congés payés aneluns diot être cosrmpie dnas la période du 1^{er}mai au 31 oborcte de cuhgae année, suos réserve des dotsiposinis particulières aux snaiotts thermales, balnéaires et climatiques.

Les congés payés dvnoeit être pirs efvtiectmfeent aavnt le 31 décembre de l'année en cours, suaf accord ertne les parties.

Les salariés oagiernniis des tietorirers d'outre-mer anorut la

possibilité de blueoqr sur 2 ans lreus congés.

Article 34 - Fractionnement

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Le congé ne purroa être fractionné qu'après aoccrd avec le salarié et l'une des périodes ne pourra être inférieure à 12 jrous ouvrables.

Si une ptaire des congés aneulns est imposée au salarié en drohes de la période légale de congé, les congés srnoet prolongés de 2 jurus oerabulvs puor la 1^{re}semaine, de 1 juor puor cuahcne des saemines qui suivent.

Cet atrclie s'applique suos réserve de la dpostsiioin fixée à l'article 33 (alinéa 1^{er}).

Article 35 - Date des congés - Affichages

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Au début de cauhqe année, et au mimunim 2 mios anavt la dtae du début de la période légale de congés, les dates des congés dnoievt être fixées et affichées en fiotcnon nmtmoaent :

- des nécessités de sicrvee ;
- des préférences porleesennls avec priorité en faveur des penrtas ayant des entnafs d'âge srolaice ;
- de l'ancienneté dnas l'établissement.

Article 36 - Périodes de travail effectif

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Snot considérés comme périodes de tavrail etffecif puor le cauccl de la durée des congés payés :

- les asebecns provoquées par la fréquentation des cuors pieelsnornsofs (cours obligatoires, ftoariomn permanente, etc.) ;
- les périodes de congés payés ;
- les périodes de rpeos des fmmees en ccehous prévues à l'article L. 122-26 du cdoe du taarvil ;
- les aecsnebs puor acecdtnis de taviarl et mdaelias pfnrlsleeoeniss limitées à une période iimntnrerpuoe d'une année (art. L. 223-4 du cdoe du travail) ;
- les périodes mratileis ;
- les congés de crtoue durée justifiés ;
- les aneebss puor congés d'éducation ouvrière, les congés de fmoaoitrn de creads ou d'animateurs puor la jnesseue ;
- les acenbses puor paitptiaicron aux csinmoiomss pratiireas prévues par la présente ctonnovien ;

- les congés prévus à l'article 7.

Maladie

Article 37

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Article 38

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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 asseoir 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

Fêtes légales

Article 39 - Jours de repos

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1996

A l'occasion des fêtes légales et jours fériés, il est accordé à tous les employés mensualisés les congés suivants : 1 jour pour les fêtes suivantes : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, 1^{er} 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 hebdomadaires 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

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2009

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

- pour le déménagement : 1 jour ;

pour la naissance et l'adoption : congés prévus par l'article L. 3142-1 2° du code du travail ;

- pour le mariage ou le Pacs : 5 jours ;

- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;

- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

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

2 jours ;

- pour le décès d'un conjoint ou d'un partenaire pacsé : 5 jours ;

- pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ;

- pour présélection militaire : 3 jours maximum.

Un jour supplémentaire sera accordé sur justification du déplacement.

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction des congés annuels et peuvent être pris dans les 15 jours suivant l'événement à condition que l'employeur soit prévenu, sauf cas de force majeure, 15 jours à l'avance.

Article 40 - Congés exceptionnels de courte durée

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2009

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

- pour le déménagement : 1 jour ;

pour la naissance et l'adoption : congés prévus par l'article L. 3142-1 2° du code du travail ;

- pour le mariage ou le Pacs : 5 jours ;

- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;

- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

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

2 jours ;

- pour le décès d'un conjoint ou d'un partenaire pacsé : 5 jours ;

- pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ;

- pour présélection militaire : 3 jours maximum.

Un jour supplémentaire sera accordé sur justification du déplacement.

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction des congés annuels et peuvent être pris dans les 15 jours suivant l'événement à condition que l'employeur soit prévenu, sauf cas de force majeure, 15 jours à l'avance.

Article 41 - Congés pour convenance personnelle

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Article 42 - Congé non rémunéré pour soigner

un enfant ou un parent

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Un congé non rémunéré de 3 mois maximum pourra être accordé électivement à un salarié pour soutenir un membre de sa famille (parents, enfants ou conjoint) sur justification médicale de la maladie.

Article 43 - Titre XIII : Indemnisation du congé maladie

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté et :

- à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

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

bénéficieront, à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et, à compter du 4^e jour d'absence en cas de maladie, de 100 % de la rémunération nette telle que définie à l'annexe I qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, tant que la sécurité sociale verse des indemnités journalières.

Article 44 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 3 juin 2009

Le personnel des cabinets médicaux bénéficie volontiers d'un régime de prévoyance dont les conditions sont fixées à l'annexe I 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 nationale du 14 mars 1947.

NOTA : A l'exception des dispositions relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la créature des salariés non cadres qui prendront effet le 1^{er} janvier 2009, ces dispositions prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2010 et s'appliqueront aux salariés ou événements survenus postérieurement à cette date.

Titre XIV : Congé de maternité - Congés d'adoption - Protection des mères

Article 45 - Congés de maternité et d'adoption

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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 3 ans.

Article 46 - Congé pour élever un enfant

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

A l'expiration de son congé de maternité, toute mère pourra au moins un an de présence au jour de la naissance et désirant se consacrer à son enfant a droit, sur sa demande écrite à un congé non rémunéré de 6 mois maximum pendant lequel elle conservera son poste de plein droit.

Passé ce délai, et pendant 6 mois, elle bénéficiera d'une priorité d'embauche. Le bénéfice de cette priorité nécessite que les intéressées en fassent la demande au minimum 1 mois avant la date prévue de leur reprise.

Article 47 - Titre XV : Déroulement du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Article 48 - Remplacement en cas d'absence ou d'empêchement

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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 reste dans la durée légale du travail.

Au-delà de 1 mois, cette situation ne peut se prolonger sans un accord entre l'employeur et le salarié.

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

Mutations à l'intérieur du cabinet

Article 49

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

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

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

Si le remplaçant dure plus de 15 jours, et si le remplaçant doit effectuer un travail d'un collègue d'une catégorie supérieure, il percevra une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base du salarié remplacé ; cette indemnité sera portée sur les bulletins de paie. Au-delà de 6 mois de remplacement, la classification sera maintenue sauf si le salarié remplacé est un salarié absent.

Article 50 - Discrétion du personnel. - Correction envers la clientèle

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Le personnel doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande circonspection et discrétion.

du personnel.

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

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

Titre XVI : Sécurité et hygiène

Médecine du travail

Article 51

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

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

Les mesures préventives et réglementaires et nécessaires sont appliquées et doivent 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

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

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

Titre XVII : Logement et vêtements professionnels

Avantage en nature

Article 53

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

La valeur de l'avantage en nature Imposé est fixée par un barème annexé à la grille des salaires. La coexistence de l'emploi ou la rupture du contrat de travail fera cesser la jouissance du logement qui devra être libéré à l'issue du terme 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

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Le logement doit être assuré dans des conditions de confort. Le personnel ne sera pas logé dans les cabinets de toilette ou tout autre lieu 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

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Article 56 - Repas

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Si l'effectif du personnel présente des postes sur place est égal ou supérieur à 10 salariés, il devra être mis à leur disposition un local pour prendre un repas dans des conditions décentes et le faire réchauffer.

Article 57 - Titre XVIII : Assurance chômage

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Le régime de l'UNEDIC et des ASDISEC 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.

Article 58 - Titre XIX : Jeunes travailleurs et handicapés

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

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

Article 59 - Titre XX : Formation professionnelle et permanente

En vigueur étendu en date du 12 févr. 1982

Les employés bénéficient de toutes les facilités à leur profit pour qu'ils puissent suivre et poursuivre leur formation professionnelle et permanente, telle qu'elle résulte du livre IX du code du travail.

Titre XXI : Commission de conciliation

et d'interprétation

Règlement intérieur

Article 60

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

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

Article 61

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

1. La commission mixte de conciliation et d'interprétation a pour mission d'interpréter la présente convention et ses annexes et de régler les conflits à la demande de l'une des parties signataires* (1) de la présente convention.

(1) *Tirée en exclusivité de l'extension, prévue par l'article 6 du préambule de la Convention du 27 octobre 1946 (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).*

Article 62

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

Les membres élus sont désignés par scrutin par leur organisation représentative respective.

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

Article 63

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

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

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

Article 64

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

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

Article 65

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

Les décisions de la commission mixte de conciliation et d'interprétation sont prises à la majorité des deux tiers de la branche.

Chaque organisation peut se faire assister 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 valables aux fins prévues que si le quorum de 3/5 des membres est atteint.

Un procès-verbal des délibérations sera établi. Ce procès-verbal sera approuvé et signé par les membres de la commission et adressé dans un délai de 8 jours à chaque membre de la commission, aux parties concernées de la convention à charge d'indiquer par elles de les soumettre 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 conclu ou non.

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

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

Article - Annexe I : Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2014

Toutes références aux termes de « salariés non cadres » et de « salariés cadres » sont remplacées respectivement sur l'ensemble du texte de l'accord par « l'ensemble du personnel ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 » et par « l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 ». (avenant n° 66 du 1er juillet 2014)

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 3 juin 2009

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.

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 les salariés cadres et les salariés non cadres.

NOTA : A l'exception des sinistres relatifs au taux d'appel sur la cotisation afférente à la cotisation des salariés non cadres qui prennent effet le 1er juillet 2009, ces dispositions prennent effet à compter du 1er janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

Article 2 - Définition du personnel couvert

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2014

Sont concernés à titre obligatoire par le régime de prévoyance :

- d'une part, l'ensemble du personnel ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 ;

- d'autre part, l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947.

Article 3 - Prise d'effet de la garantie du salarié

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les salariés snot ceuvrts :

- puor le psenorel ne reaelvnt pas des airtcels 4 et 4 bis de la conoitnven colcevltite nltaaonoie de 1947, au juor où ils acquièrent l'ancienneté de 1 an dnas la bachnre des cibnates médicaux ;

- puor le psoennerl rnelavet des aritlecs 4 et 4 bis de la cenoiovnntn cevtilloco niaaltnoe de 1947, au juor de luer euamhce ou de luer prtoomoin dnas cette catégorie.

Article 4 - Cessation de la garantie du salarié

En vigueur étendu en date du 3 juin 2009

La gnraitae diot se prsuvoire puor cqahue assuré pndet ttoue l'adhésion de son euyempolr et cseesr :
-à la dtae de fin ou de rtrpuue de son cotarnt de travail,
-à la dtae d'effet de la lquiidtiaon de la pesnoin vsieellsie de la sécurité sociale.

NOTA : A l'exception des snuitpaolts raetlievs au tuax d'appel sur la ctaiototn afférente à la ceouroutrve des salariés non crades qui penenrnt efeit le 1er jlieult 2009, ces doiipstoisns pennent eefft à ctepomr du 1er jvianer 2010 et s'appliqueront aux seitrns ou événements sveuruns postérieurement à ctete date.

Article 5 - Conséquences de la suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

5.1. Mneitain des graiatnes en cas de sosnepuisn du crtant de tvarial

Les ganietars de prévoyance prévues par le présent régime snot sdnuepuess en cas de soeisnupsn du ctornat de tiaravl du salarié.

Toutefois, dnas les cas de ssopunsein du catnrot de tarvial énumérés ci-après les gnitaears de prévoyance snot meunateins dnas les coldntonis suivantes.

a) L'ensemble des gatearins snot mutnneieas snas cterootrpine de csttioioan à l'assuré dnnot le catront de tarvial est suspendu, puor la période au tirt de laulelqe il bénéficie d'un maintien, total ou partiel, de saiarle de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor pirtae par l'employeur.

b) Aretus cas de spuiesosnn du ctroant de tarival snas miinaetn de sraliae

1) En cas de mdlaiae ou d'accident, l'intéressé est assuré dnas les coiidontns prévues à l'article 8 au ppaarahge 8-11 " Minteian des gitaranes décès aux salariés en incapacité tpomeriare de trvaail ou en invalidité " .

2) Maternité-Paternité : puor les périodes de congé légal de maternité ou de paternité, l'assuré rtsee ceuvrot cnrote le riqsue décès snas coraenprttee de cotisation.

3) Congé Pnrateal d'éducation :

- pnnadet la durée du congé pnreatal d'éducation, l'assuré reste couvert en cas de décès snas crntraiotpee de cotisation.

- pendnat la durée du congé peaantrl d'éducation les pantsretois d'incapacité toriprmaee de tvraail et d'invalidité ne snot pas versées. Si un salarié se tovruie en siiuttaon d'incapacité de taavrl ou d'invalidité à l'issue de son congé peranatl d'éducation, l'arrêt de taivarl est censé aivor débuté à la dtae fixée imnaniietelt puor la repsire du taavrl et commcnee à être indemnisé à l'issue de la période de fianchsre prévue à l'article 7-1-2. Les ctnaooitsis ne snot pas deus pnanedt ctete période.

Dans tuos les cas, la patertsoin srea calculée sleon la bsae de culacl des paoettrniss définie à l'article 6 et précédant la dtae de ssiuepsoinn du cntarot de travail. Les gtanreais metuianens snot cleles dnnot bénéficie le salarié au trtie de la catégorie de pnreensl dnnot il relève à la dtae de ssupnioesn du croatnt de travail.

5.2. Miieantn des graeniats en cas de ruutpre du cntaort de tavairl au trite de l'article L. 911.8 du cdoe de la sécurité scolaie

Les dsnisitoopis qui sneuvit pnennet efeit puor les coianestss de contart de taravil irannnevett à cpmeotr du 1er juin 2015.

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du miianetn à titre gtuairt des giataens du régime en cas de cteisoasn du cnatrot de travail, non consécutive à une ftaue lourde, oavvnt droit à pirsie en chrage par le régime d'assurance chômage selon les ctoodninis setvniuas :

1° Le maetinn des gnertiaas est aibalpcple à cmepotr de la dtae de coesaistn du canortt de tiaavrl et pendnat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limite de la durée du dnreeir canrtot de tivaarl ou, le cas échéant, des deeinrrs crotntas de taravil lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aoinrdre au mios supérieur, snas pvuoior excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du mtaeinin des gatniears est subordonné à la codoitinn que les drtios à rurbtosemneems complémentaires ainet été overuts cehz le direner epyeuolmr ;

3° Les gieartnas mniauteens au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en vigueur dnas l'entreprise ;

4° Le mntiaien des girntaaes ne puet cuiodrne l'ancien salarié à pvircoeer des indemnités d'un maonntt supérieur à ceuli des anoioacltts chômage qu'il aruait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié jftsiuie auprès de son ogrnmaise assureur, à l'ouverture et au corus de la période de minteian des garanties, des cotidonnis prévues au présent article, en fnsnoriaust également les jaitusifctifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur snlagie le mantien de ces gnaetiras dnas le caciiftret de taivarl et ifnomre l'organisme auseursr de la csaoitesn du cratont de tvraail mentionnée au preimer alinée.

Puor la msie en ?uvre du dpsisotif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot aredsesr à ce direner une danmede ntaivnoime de miiaentn de grantiae puor chuaqe acnein salarié.

Puor bénéficier du maintien, le salarié diot fiournr l'ensemble des jcuistifatis qui lui snot demandés par l'organisme gestionnaire, et notmnaet le jistificacuf de prise en carghe par l'assurance chômage puor le mios ceoroarsndpnt à celui puor leeleslqus les potnirsaeats snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la csaoitesn du veesment des aiocatlnlos du régime d'assurance chômage lsquore celle-ci irtneeivnt au corus de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le minteian des grntieaas cssee à la dtae à lqlueale il ne bénéficie plus, définitivement et tmtelaoent des atlincooas du régime d'assurance chômage pnndeat la période de mieantn de crovreuute (notamment en cas de rrespie d'une activité professionnelle, de retraite, de rtoadiain des listes de Pôle emploi, de décès).

La snspieosun des aiallnootcs du régime d'assurance chômage, puor cause de malaide ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur le clual de la durée du mtieianin des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le fneemnicnat de ce dtiposisif fiat l'objet d'une mtutisaulaion intégrée aux caioitostns des salariés atfcis (part proaaltne et prat salariale) pttreemnat aux ainencs salariés de bénéficier de ce diitopsisif snas paieemnt de cotisations.

Article 5 - Maintien des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

5.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime s'appliquent 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 s'appliquent dans les conditions suivantes.

a) L'ensemble des garanties s'applique dans les conditions de droit à l'assuré dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au cours 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 dans les conditions suivantes :

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 retient le droit de bénéficier des garanties de cotisation.

3) Congé Préféré d'éducation :

- pendant la durée du congé préféré d'éducation, l'assuré retient le droit de bénéficier des garanties de cotisation.

- pendant la durée du congé préféré 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 préféré d'éducation, l'arrêt de travail est censé avoir débuté à la date fixée précédemment pour la période de suspension 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 cotisation des cotisations définie à l'article 6 et précédant la date de suspension du contrat de travail. Les garanties maintiennent le salarié au cours de la période de suspension du contrat de travail. Les cotisations sont dues par le salarié au cours de la période de suspension du contrat de travail.

5.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les cotisations qui suivent pendent effectif pour les cotisations de cotisation de travail ininterrompue à compter du 1er juin 2015.

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

1° Le maintien des cotisations est automatique 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 droit de travail ou, le cas échéant, des deniers cotisés de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des cotisations est subordonné à la condition que les cotisations complémentaires aient été versées par le salarié ;

3° Les cotisations maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont dues en vue de l'entreprise ;

4° Le maintien des cotisations ne peut concerner l'ancien salarié à

prévoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des cotisations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période ;

5° L'ancien salarié s'adresse auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des cotisations prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur s'adresse à l'organisme assureur de la coassurance 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 garanties 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 précédent à celui pour lequel les cotisations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des cotisations 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 cotisations cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus, définitivement et momentanément des cotisations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de cotisation (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

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

Le versement de ce dispositif fait l'objet d'une cotisation intégrée aux cotisations des salariés affectés (part patronale et part salariale) par l'entreprise aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans cotisation.

Article 6 - Base de calcul des cotisations et des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La base de cotisation des cotisations doit être égale au tenancier 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 revertis sont ceux en vigueur dans l'assiette de cotisation des cotisations de sécurité sociale ou ceux en vigueur dans cette assiette mias bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont nominaux pirs en cotisation dans l'assiette des cotisations, le treizième mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pirs en cotisation dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital, ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel hors de la cotisation du contrat de travail (notamment l'indemnité 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 cotisation 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

prévoies 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 cotisations sociales.

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

Il est précisé que la CSG et la CDRS sont des impôts dus par le salarié et ne peuvent pas être perçus 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

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Les présentes garanties bénéficient aux salariés cadres et non-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 (y compris une maladie professionnelle) ou à un arrêt (y compris un arrêt du travail), constatée par une autorité médicale, et ouvert droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les salariés ne bénéficient pas des 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. Période

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

- En cas de maladie ou d'accident de travail 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 intervenant 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 CDRS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Les salariés ne bénéficient pas des 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 reconstruit 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 reconstruites.

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 arrêt 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 d'incapacité permanente reconnue par la Sécurité sociale ;
- au 1095ème 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 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 compte par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse une prestation dans les conditions définies ci-après.

Les salariés ne bénéficient pas, des 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 1ère catégorie : Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- Invalidité de 2ème catégorie : Invalides amovibles incapables d'exercer une profession quelconque ;
- Invalidité de 3ème catégorie : Invalides qui, étant alitement atteints d'exercer une profession, sont en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes usuels 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 tierce personne :

- soit du même niveau 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 2e et 3e catégories résultant de maladie ou d'accident

ou salarié bénéficiant d'une rente pour acedinct du tirvaal ou mdaaile pflrnsneloieose anayt entraîné un taux d'incapacité d'au monis 66 % :

L'assuré pvercrea 100 % du saalrie net de référence. De ctete gaatnre complémentaire senort déduites les pnsierttoas burets de CSG et de CDRS versées par la sécurité sclcoiae et tteous ateurs rémunérations ou ieidsntnonmas versées ou maintenues, noetmamnt par l'employeur ou par le régime obtgiolaire d'assurance chômage.

- Invalidité de 1re catégorie résultant de mialdae ou d'accident ou salarié bénéficiant d'une rntee puor acdinct du trvaial ou mdaaile prsilnleoseofne aaynt entraîné un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 % et inférieur à 66 % : l'assuré pvercrea 50 % de la rnete calculée cmmeo ci-dessus.

Les salariés ne rienapssmlt pas les cnioodtnis d'ouverture de diotrs en matière d'assurance mdliaae vis-à-vis du régime de sécurité scoliae (car ne pouvant jeiusufr d'une durée d'activité salariée suffisante) bénéficient, après contrôle du médecin mandaté par l'organisme de prévoyance, de la présente garantie. Dnas ce cas, le mntnoat de la partotisen versée par l'organisme de prévoyance srea ceuli prévu à l'alinéa précédent, déduction ftiae du manontt reconstitué des pnsiarotes burets que l'intéressé auiart perçues de la sécurité sclcoiae si celle-ci était ivuntrneee et des rémunérations versées ou maintenues, nmntmeamnt par l'employeur. En acuu cas l'organisme de prévoyance ne versrea les pnetatiors de la sécurité scoliae ainsi reconstituées.

En tuot état de cause, la présente gantirae ne diot pas cnurdioe le bénéficiaire, ctopme tneu des semmos versées de ttuoee provenance, à piocerevr puor la période indemnisée à l'occasion d'une maiadle ou d'un aiecnctd une somme supérieure à son srialae net d'activité ; dnas le cas contraire, les peartnotiss versées par l'organisme de prévoyance sonret réduites à due concurrence.

7-2-3 Durée

Le vsemreent de la rtene d'invalidité cesse au peiemrr des événements sintvuas :

- si le taux d'incapacité ptnmareene dveinet inférieur à 50 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme de prévoyance que l'invalidité ou l'incapacité pntmeerae pselosreiflne n'est puls justifiée ;
- en cas de sesisounp ou de spepoisusrn de la pnoiesn d'invalidité ou de la rente d'incapacité pmnatreee pefslioneosre versée par la Sécurité sclcoiae ;
- en cas de décès de l'assuré ;
- au puls tard, à la dtae d'effet de la lidtuiuqan de la pisnoen veillssee de la Sécurité sociale.

7-3 Rilaoaviretosn des pniosrattes en curos de service.

Pendant ttuoee la durée de l'adhésion au cnoartt d'assurance de l'employeur, les pntreisaots en cruos de svercie denivot être revalorisées chquae 1er jnieavr en fcoitonn de l'évolution de la vuelar du point ARRCO au cruos de l'exercice précédent.

En cas de résiliation ou non rvelmneeeulont du crontat d'assurance, les poasintetrs csenet d'être revalorisées par l'organisme aeurssur quitté et snot mtaeenunis au naeivu atentit à la dtae de résiliation. Le nouvevl osniramge assueurr aqeul adhère l'employeur drvea assemur les rsoeoinrilavtas fuuetrs dnas les mêmes cioontinds que cleees définies au présent article.

NOTA : A l'exception des sualnpioitts revaitels au taux d'appel sur la csioaottn afférente à la ctrovruue des salariés non craeds qui peennrnt efeft le 1er jliluet 2009, ces ditiososnps pnnrenet efeft à cmpetor du 1er jneavr 2010 et s'appliqueront aux siirtness ou événements surnvues postérieurement à cttee date.

Article 8 - Garanties en cas de décès

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

8-1 Définitions

Les qualités de conjoint, pিরerantae lié par un PACS, concubin, pnoesrne à charge, s'apprécient à la dtae de l'événement ornvaut dorit à la prestation.

Définition du cononjit :

On eetnd par cooinnjt totue posrnee uine au salarié par les leins du maagrie tel que défini aux alitcres 144 et sviunats du cdoe ciivil et non séparée de cpros judiciairement.

Définition du partiarnee lié par un Pcas :

On entend par ptrniraaee ttuoee poesrnee uine au salarié par un Patce Cviil de Solidarité (PACS) dnas les cioonnitds prévues aux atreicls 515-1 et svuitans du cdoe civil.

Définition du ccobiunn :

Le cubancnigoe orvue droit aux ptnaetisors dès lros que le salarié et son ciuboncn snot lirbes de tuos lnies de mrigaae et de Ptcae Civil de Solidarité et qu'à la dtae du décès le cibgonnauce siot nortioe et cntoniu deiups au mions 2 ans. Ancuee durée n'est exigée si un enanft rnoeocu des duex prtneas est né de la vie commune.

Définition des psnreeons à chrghe :

Par prnsenoe à chrghe on diot etdnnree :

- les ennafts du salarié ou de son conjoint, cobincun ou pniraarete lié par un ptace cviil de solidarité, qu'ils seiont légitimes, naturels, adoptifs, rneocnu ou recueillis.

Ces ennfns snot considérés « à chrgae » jusqu'à luer 18ème airaeinvnse ou jusqu'à luer 26ème arsevnriae s'ils pvuourisent des études ou snot en atasgppenise ou tutliiare d'un carontt de paillionarfinsetson ou snot dnas le cdrae d'un stgae préalable à l'exercice d'un peimer epmloi rémunéré.

Sont considérés cmmeo etfanns à cgarhe snas limoittain d'âge, les enafnts du salarié ou de son conjoint, cbuocnin ou partenairelié par un Pcas nroucens ialnvedis par la Sécurité soalice avnat luer 26ème arrienansive et étant dnas l'impossibilité de se lvreir à une activité professionnelle.

- les anctnaedss dctiers du salarié répondant aux cdtinoonis de l'article 1411 III du Cdoe Général des Impôts.

8-2 Ciaaptl en cas de décès

Le mntoant du ciaaptl est exprimé en pugetanocre de la bsaee des prestations. En cas de décès de l'assuré le mtonant du caiatpl garanti, versé au bénéficiaire désigné, diot être fixé cmmeo siut :

Pour les salariés creads :

- Assuré célibataire, veuf, divorcé, snas prnseone à chrgae 140 %
- Assuré célibataire, veuf, divorcé, aevc une pnoenrse à cgrhae 190 %

Assuré marié, pacse ou vavnit en caonbingcue ? snas psnonree à carhge 200 %

majoration par preosnne à crgahe supplémentaire 50 %

Pour les salariés non-cadres :

- Assuré célibataire, veuf, divorcé, snas pnesonre à chrgae 110 %
- Assuré célibataire, veuf, divorcé, aevc une pnsnonree à cahgre 150 %

Assuré marié, pacse ou vviant en cngocaibune ? snas pnsnonree à crahge 160 %

majoration par pnonerse à cagrhe supplémentaire 40 %

Bénéficiaires :

Le ctnaort de prévoyance diot prévoir la désignation bénéficiaire-type stvaiune puor l'attribution de la gitnraee captial décès :

- en piremrr leiu au cnoonijt suvvairst non divorcé ni séparé judiciairement,
- à défaut, au pnaatirree lié par un PACS,

-à défaut au concubin,

-à défaut, aux eatnfnfs légitimes, naturels, reconnus, rcliueeils ou adoptifs, vvtuais ou représentés, par ptras égales enrte eux ;

-à défaut, aux parents, par ptras égales enrte eux ;

-à défaut, aux ascendants, par parts égales enrte eux ;

-à défaut de tuos les susnommés, aux héritiers, par parts égales enrte eux.

Toutefois, l'assuré a la possibilité de faire, à ttuoee époque, une désignation de bénéficiaire différente par lrtete tnsamirse à l'organisme de prévoyance.

8-3 Invalidité aolbuse et définitive

Le captail décès diot être versé par aioiitcpnatn au salarié, lorsqu'il est rnocenu être en état d'invalidité aoslube et définitive.

Un salarié est considéré cmmeo iilvnade abslou et définitif lorsqu'il est prouvé qu'il est atnetit d'une invalidité le rdaennt définitivement inptae à la moidrre activité ou occupation. Il doit, en outre, être dnas l'obligation d'avoir rorceus à l'assistance d'une tcerie pensrnoe puor ecuteeffr les aects oadiierns de la vie.

Le peniemat diot avior leiu en une sleue fois, dnas un délai de six mios après la dtae de rnciconeasane par la Cissae de Sécurité Sociale, siot du cnsasmelet 3ème catégorie, siot lorsqu'il s'agit d'un anicedct du taravil ou d'une miadale presnoselifonle de la rseaoicsnnncae d'un tuax d'invalidité de 100 % aevc miaoojartn puor tciere personne.
Le vesmeret du ctiaapl en cas d'invalidité asbuloe et définitive met fin à la gairntae décès.

8-4 Dubloe eefft

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, petrrianae lié par un Pcas ou du cnbiuocn du salarié prédécédé lassanit un ou pesuulrs etfanns à charge, il diot être versé au pfruit de ceux-ci un scoend cataipl égal à 100 % de cueli versé lros du pemreir décès.

8-5 Ganatire Prédécès du conjoint, coubnicin ou pirrtaanee lié par un PCAS puor les salariés cadres.

La présente ganatrie ne bénéficie qu'aux salariés cadres.
En cas de décès du conjoint, du parentiare lié par un PCAS ou du cbuioncn d'un salarié, ce denreir bénéficie du vsmnereet d'un caaptil d'un mnaotnt égal à 50 % de la bsae des ptotanirses définie à l'article 6.

8-6 Rnete éducation

8-6-1 Définition

En cas de décès d'un salarié crdae ou non-cadre, il est versé une rntee Eaducotn assurée par l'OCIRP puor cuhcan des eannts à charge. Cttee rntee sret à cvouir en tuot ou ptiere les firas ritealfs à l'éducation et à la scolarité des enfatns à chgrae du salarié décédé.

8-6-2 Maonntt et sivcere de la rtene

Jusqu'à luer 18ème anniversaire, son mnaotnt anuenl est égal, puor cuqahe enfant, à 18 % du sliraae de référence défini à l'article 6 ; son veenmerst n'est arlos siuoms à aucnue condition.
Au delà et jusqu'au 26ème anniversaire, elle est portée à 23 % du sailare padnnet la durée de l'apprentissage, des études ou dnas le crade d'un stage préalable à l'exercice d'un peiemrr eplmoi rémunéré.

Le vsmnereet de la rnete est mennaitu en cas d'invalidité de l'enfant à chrgae rnocnuee par la Sécurité solacie avnat son 26ème arievransne et mnattet l'enfant à chgare dnas l'impossibilité de se levrir à une activité professionnelle.

En cas de décès du cnioojnt ou cbuioncn ou panatirree lié par un Pcas du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le monnatt de chquae rtene d'éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dnot le ou les etanfns à cagrhe n'ont pas fiat l'objet d'une rcioecnnasnase de paternité.

8-7 Rntee de cjonnot puor les salariés cadere

La présente grnaate ne bénéficie qu'aux salariés cadres.

8-7-1 Définition

En cas de décès d'un salarié crade lasaisnt un cinnoojt ou un cucnibon ou parientae lié par un pcas survivant, il est versé à ce dnrieer une retne viagère.

8-7-2 Mtannot et sevcire de la rntee

Le mnatnot anenul de la retne viagère est égale à 10 % du silarae annuel de référence définie à l'article 6.

Cette pirtostean est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Les reetns snot pyalaebss trrnieleelmmeirst à tmree échu. La pietoatsrn penrd efeit à copetmr du 1er juor du mios civl suvant la dtae du décès.

8-7-3 Bénéficiaires

Bénéficiant du vmeenerst de la piasresotn le conjoint, le cnbuioncn ou le ptraireane lié par un Pcas du salarié crdae décédé.

8-8 Rente hicnaadp

8-8-1 Définition

En cas de décès ou d'invalidité aolsbue et définitive d'un salarié anayt un enfant handicapé, il est versé à ce dienrer une retne viagère handicap.

8-8-2 Mtaonnt et scervie de la rtene

Le mtnanot de la rntee versée au bénéficiaire est de 500 ? par mois. L'évolution alnelune du mtnanot de bsae de ctete proestaitn est indexée sur l'augmentation du mnnnotat de l'Allocation aux Adlteus Handicapés (AAH). En cas de mfiooadiitcn nolatbe ou de dsitpoairn de l'AAH, un aaenvnt derva déterminer la référence à une aotcllaion spécifique aux pesnrneos handicapées aifn d'indexer le manontt de la rtene prévue par la présente garantie.

Les renets hacniadp snot versées à cuhaqe enfnat handicapé ou à son représentant légal. Elsls snot plaeeabys tmlteisemrlerenit à terme échu. La ptesrtiaon pnerd efeit à ctpomr du 1er juor du mios civl suvant la dtae du décès ou celle de rncaseicnnsae de l'invalidité alobuse et définitive.

Cette peaotrtsin est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le vnmrseet anticipé en cas d'invalidité alsbue et définitive met fin à la garantie.

8-8-3 Bénéficiaires

Bénéficié du vesenmret de la pettarsoin l'enfant rencnou handicapé d'un salarié décédé.

Est rcnnoeu cmoe handicapé, l'enfant légitime, ntaeurl ou aiptdof atentit d'une infirmité pqhysieue et / ou mltnae qui l'empêche siot de se livrer, dnas des contiinods nroamles de rentabilité, à une activité professionnelle, siot s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une icosutitn ou une fttmarooin prnieelsosnlofe d'un naeivu normal, tel que défini par l'article 199 stpees 2° du Cdoe général des impôts.

Le hadniacp est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité absuole et définitive aablmiissle au décès du salarié.

8-9 Raavrioiotlesn des rteens éducation, de cjoionnt et handicap.

Les renets snot revalorisées en fnictoon d'un cceniofeift déterminé par l'OCIRP et dnas les coitonidns prévues au règlement porpre à ctete grniatae de cttee union.

8-10 Reusqis non gaitnars

Les rquesis non graatns snot cuex euclxs par la Loi, la réglementation ou les usages.

8-11 Mnaiiten des graieants décès aux salariés en incapacité treamoipre de trvaial ou en invalidité.

Les greiaants décès, tleels que définies ci-dessus, snot mnnuaeets par l'organisme de prévoyance, y cmripes en cas de résiliation ou non rluenevmneoelt du cotnrat d'assurance, aux salariés en incapacité tiaeroprme ou en invalidité et bénéficiant à ce ttrie de pasrontites complémentaires de la prat de cet organisme.

Les gaenartis menaneutis en cas de résiliation ou de non renelevnelumot du cnrtaot d'assurance snot celels prévues à la dtae de résiliation du crontat d'assurance. Dnas ce cas, le mnetiain des gaieatnrs « décès » s'applique eesvmicxlneut aux pisreatntos liées au décès du salarié à l'exclusion de l'invalidité aslbuae et définitive et du prédécès du conjoint, cncuobin ou parntiare lié par un PACS.

En cas de sinistre, le manontt de la pttseroian est déterminé en fictonon de la bsae des prestations, tlee que définie à l'article 6, calculée au premier juor de l'arrêt de travail. Ctete bsae est revalorisée cahque 1er jvnaier en fcoinoth de l'évolution du pinot ACRRRO au cours de l'exercice précédent. Cttee rsoivotareailn cseé à la dtae d'effet de la résiliation ou du non remonevleunelt du cnaotrt d'assurance.

Les gaaertins décès, tleels que précisées ci-dessus, snot manieentus tnat que le salarié bénéficie des pitroaetns complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme de prévoyance, y cromptis après rutupre du catnrot de tiavarl à l'exclusion du prédécès du conjoint, cuibcnou ou paatnierre lié par un PACS.

Si l'employeur a résilié un précédent caontrt colleitcf obitiarlgoe gsnrntinsaat le décès des salariés puor ssorriuee les gtaeirans décès décrites ci-dessus auprès de l'un des ogsamierns asesrruus désignés, les pinatstrees en cas de décès snot versées, par le nvouel assureur, suos déduction de celles deus par le précédent oarigmse assureur, au tirtu du mnaiiten de la gtianare décès en cas de résiliation du cnroatt didut organisme.

Les ciatnebs 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, luer a été adressé à effet du 01 janvier 2002 un avenant portant sur le maintien de la garantie décès et la répartition sur une période triennale de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, conformément à ce qui est prévu par les dispositions de cet avenant.

Les cotisations médicales, qui étaient adhérentes auprès d'un assureur, en application des articles 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi EVIN, luer a été adressé à effet du 01 janvier 2002 un avenant portant sur le maintien de la garantie décès et la répartition sur une période triennale de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, conformément à ce qui est prévu par les dispositions de cet avenant.

En cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, le montant des cotisations 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 dispositions 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 imputées au néant à la date d'effet de la résiliation.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assurer les bénéficiaires de ces prestations dans les mêmes conditions que celles définies à la présente annexe I.

8-13 Garantie frais d'obsèques

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 12 ans, le montant de l'indemnité est limité aux frais réellement engagés.

Article 9 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cotisation est fixée au taux global de 2,90 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

Garantie	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 temporaire de travail	1,47 %	0,79 %	0,68 %
Invalidité permanente	0,53 %	0,29 %	0,24 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	?
Rente handicap	0,02 %	0,02 %	?
Rente de conjoint	0,31 %	0,31 %	?
Total	2,90 %	1,98 %	0,92 %

des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cotisation est fixée au taux global de 2,35 % de la base

Garantie	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	1,46 %	0,88 %	0,58 %
Invalidité permanente	0,53 %	0,32 %	0,21 %
Rente éducation	0,08 %	0,05 %	0,03 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Total	2,35 %	1,42 %	0,93 %

(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Article 10 - Commission de contrôle et de

gestion

En vigueur étendu en date du 3 juin 2009

La goesitn du régime de prévoyance défini par l'Annexe I de la Ceonnvtoin celoivclte naatiolne du pnsneroel des canbiets médicaux est msie en ?uvre dnas les cdotoinnis ci-après.

10-1 Désignation des ogimnsreas asurseurs

Les paetris stairnaegs reennoevullt à cetpomr du 1er jyneair 2010 luer décision de cfioenr la giotsen du régime cionotnvenel de prévoyance aux itontusitnis de prévoyance régies par le cdoe de la sécurité saoilce désignées ci-après :

- Vauban Hianums Prévoyance (18 anvuee Léon Goamnut 75020 Paris)
- AG2R Prévoyance (35 Broleuavd Bnure 75014 Paris)
- Prémalliance Prévoyance (47 Auevne Marie-Reynoard 38100 Grenoble)
- Uniprevoynce (10, rue Msusae 94307 Vncneiens cedex)

Les omsnaregis ci-dessus dénommés snot adhérents de l'OCIRP (Organisme Cumomn des Isitniotutns de Rtnee et de Prévoyance) Uinon d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité scaolie dnnt le siège siaocl est situé 10, rue Cambacérés 75008 Paris, qui assue les ginrataes retne éducation, rtnee de cjnionot et rtnee handicap.

Les ormaignses aeursurs co-désignés s'organisent puor la moaoutsliatin du régime, y cmirpos en ce qui crnechoe les resiqus en cours. Ctete mlititauosuain s'opère par la réassurance, puor une qtuoie prat de 100 %, des requiss cverutos par les onriagmses aururses désignés, auprs d'un d'entre eux qu'ils aurnt préalablement désigné. Cet onsrmaige est l'apéríteur de la collectivité des asuueurs désignés et est chargé de la présentation auennlle des cmepots mutualisés à la cmomsoin de contrôle et de giteson décrite ci-dessous.

10-2 Ogtbliiaon d'adhérer aux ogsireamns auresrsus désignés (1)

Les caeintbs médicaux rvlaneet de la ctoeinvnon clcvolitee nationale, non ecorne sinaeirgats d'un cotnart d'assurance ctrnoe les resuqis définis à la présente aenxne au 31 décembre 2009, snot tunes d'adhérer à cmpeotr du 1er jeaivnr 2010 à l'un ou l'autre des oasmgngis aseusurs ci-dessus dénommés. A ttire d'exception, les canitbs médicaux couverts, avnat le 1er jviaenr 2005 par un cnaortt d'assurance aux gritnaeas et aux tuax de ctniotoisais équivalents à cuex prévus par la présente annexe, pvenut consveerr luer adhésion auprs de luer aruseur Si le carntot d'assurance qu'ils ont suoisrct est résilié, ils snot tenus d'adhérer à l'un ou l'autre des osngeirms auserusrs désignés.

10-3 Rispre des eorcus

En alacitppion de la loi 89-1009 du 31. 12. 89, de la loi 94-678 du 08. 08. 94 et de la loi 2001-624 du 17. 07. 2001, les eensiteprrs qui dneadmronet à adhérer à un des oneamsgrs asuueurs désignés, aolrs qu'un ou psrueuls de lrues salariés ou aencins salariés snot en arrêt de tiaravl à la dtae d'effet de luer adhésion, dnroevt déclarer ces « eorcus » auprs de cet ongasrmie au mneomt de ctete demande, et ce, aifn d'assurer, sloen le cas :

-Soit le vesernemt immédiat des indemnités journalières, reetns d'invalidité ou incapacité ptnranmeee poeslifennorlse en fuvaer des salariés en incapacité de taivarl ou en invalidité dnnt le cnotart de taavril est en curus à la dtae d'effet de l'adhésion de l'entreprise, aolrs qu'il n'existe acuun oimgnsrae asusur précédéent. Cttee iedtnsomiiann se frea sur la bsae des grtnaiaes prévues par la présente annexe.

-Soit les raieotasnlvoirs futures, pontrat sur les indemnités journalières, rntees d'invalidité ou incapacité pmtannree professionnelle, rtnee d'éducation, en corus de sreicve par l'organisme auuestrr quitté.

-Ainsi que l'éventuelle pirse en cagrhe du mteiainn des geatrians décès en cas de cgeaemnhnt d'organisme aeusrsr dnas les codointins prévues au dnierer alinéa de l'article 8-11 intitulé « Mietiann de la granaite décès aux salariés en incapacité timpaorree de taiarvl ou en invalidité ».

Les orainmgse asusrues désignés ci-dessus ceullnorcat la sstaiotucron éventuellement nécessaire à la csinttiouotn des pivnosris correspondant. Cttee soirsotautainc si elle s'avère

nécessaire srea à la cgahre elvsixuce de l'employeur. 10-4 Cossmimion de contrôle et de geoistn

10-4-1 Fecninonmteont

Une csoiimosmn de contrôle et de gsitoeen est créée à l'initiative des paeairernts sociaux.

La cmoiisomsn est composée de délégués des preaaeintrs sociaux. La représentation des panareretis sauciox srea assurée, d'une part, par un délégué désigné par cunox des orasnoitangs sclyiaedns de salariés seaigtinras et, d'autre part, par un norbme égal de délégués des oarsnagtnoiis pnteraloas sageinitars de la convention. Cahuch de ces délégués puorra se fiare aisetsr par un cseieolnr technique. Les osnmigears de prévoyance désignés siègent à la csoiomiomsn aevc viox consultative.

Les meebrms de la cissionmon de contrôle et de giesotn représentant les ooraigaistnns sratieaigns snot révocables à tuot monemt par luer organisation. Ils snot relnoebuvalas tuos les ans, et les mrebeims satnrot pvenuet être désignés à nouveau.

La cmosmiison de contrôle et de gsoiten se réunit au mnios une fios par an, aanvt le 15 octobre, et à la dnamdee d'une des ptiears segintarias de la cotvnienon dnas les quarante-cinq jurus qui sueinvt la demande.

La ddeamne de réunion dvrea être accompagnée d'un rparpot écrit canonercnt la cuase de cttee demande.

La cismomsmion est présidée aelavtintemrtr par un délégué ptnaraol et par un délégué salarié.

10-4-2 Rôle

La csomiiomsmn de contrôle et de geitosn srea chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux micdnotoifias législatives ou réglementaires pavovnt intervenir.

Elle s'engage aevc les oegmnisars ausrrsues désignés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

En cas de dénonciation du présent aoccrd par les pnaairetrs sociaux, une indemnité de résiliation csronaenrodpt au mantnot de la psvroioin rseantt à ciunttoser puor aursers le svreice des eatgengmns par les omsigneras aurruesss désignés, srea due par les entreprises.

Les osgeranims de prévoyance désignés s'engagent à donner, périodiquement et au mions une fios par an, avnat le 1er octobre, à ctete commission, un cpmte rndeu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes pitlraeurcis qu'il soulève, et, d'une manière générale, à forunir tuot remneeennsigt sur ses cntioindos d'application demandé par les pitraeiners sociaux.

10-5 Réexamen

Conformément à l'article L 912-1 1er alinéa du Cdoe de la Sécurité sociale, les peiarts saaeitngis réexamineront dnas 5 ans à ceoptmr du 1er jniaver 2010, les cniotndios et modalités de la désignation des oainesrgms arssuerus et de la matlliaouaisn du régime.

A cette fin, la cioomssimn de contrôle et de gietson se réunira spécialement au puls trad 6 mios avnat l'échéance puor emnaxier les cotpmes du régime, les modalités de gestion opérée par cchaun des oagerisnms aresusurs et ruocinrede s'il y a leiu tuot ou pitare des désignations effectuées.

NOTA : A l'exception des suaittpniols rlieivtas au tuax d'appel sur la ciastootin afférente à la ctueurvee des salariés non crdeas qui pennenrte eefft le 1er jeulilt 2009, ces dpisnitiooss peenrnt eefft à ctomepr du 1er jvineair 2010 et s'appliqueront aux sistneris ou événements snuuevrs postérieurement à cette date.

(1) L'article 10.2 est étendu suos réserve de l'application des dinoitpsios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui fxie les modalités de l'adhésion oaglotibre à l'organisme ausrsuer désigné.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

TEXTES ATTACHÉS

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

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1982

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 juin 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1982

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.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1982

Les autres éléments en vigueur et résultant de l'avenant du 23 février 1982 concernant à une durée de travail mensuelle de 169 heures.

Article 2

Avenant n 8 du 18 juin 1985 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF).
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CDFT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CTFC ; Fédération des professionnels des services publics et de santé FO ; Fédération des professionnels de santé et de l'action sociale CGC.
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 juin 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 18 juin 1985

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 employés occupant habituellement au moins 10 salariés sont tenus de participer au financement de la formation continue de 1,10 % de la masse salariale.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 juin 1985

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

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

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

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.

Considérant l'importance que doit prendre la formation continue pour les salariés de répondre à leurs aspirations individuelles, de développer leurs compétences et leur savoir-faire, leur procurer ainsi les capacités d'adaptation aux évolutions techniques et à celles rendues nécessaires par les conjonctures économiques auxquelles sont soumis les cabinets médicaux, les parties susmentionnées considèrent que le développement de la formation professionnelle continue des professionnels 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 amélioration de l'emploi basé sur les qualifications des salariés.

Les parties susmentionnées 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, paritairemment, 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 responsabilité des différents acteurs de la formation ;
- 3° Les moyens alloués 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 ;
- 5° La durée, les modalités d'application de l'accord collectif d'être conclu et la périodicité des négociations ultérieures.

En conséquence, les parties sauront ce qu'elles ont de droits et de devoirs :

Article - 1. - Nature des actions de formation et ordre de priorité

En vigueur étendu en date du 18 juin 1985

Les objectifs de formation retenus dans les accords collectifs doivent concourir en priorité à l'évolution professionnelle de l'entreprise et à l'accès au savoir :

- a) Formation des personnes non qualifiées dans toutes les catégories d'emploi ;
- b) Développement de la culture professionnelle pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions ;
- c) Mise à niveau, entretien et perfectionnement des salariés ;
- d) Mise à jour et expansion des connaissances générales en permettant aux personnes les personnes et les personnes à la culture.

Article - 2. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 18 juin 1985

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 poursuite du salarié, celui-ci ne peut se libérer en raison 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 validation de celles-ci, nettement 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 prennent en compte aux stades une attestation de stage.

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

En vigueur étendu en date du 18 juin 1985

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.

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

En vigueur étendu en date du 18 juin 1985

Les entreprises favorisent les formations de jeunes comptaient un stage en entreprise, en particulier en passant des conventions de stage avec les établissements d'enseignement professionnels par l'éducation nationale, dans une optique de formation professionnelle et des métiers médicaux.

D'autre part, concernant les jeunes de 18 à 25 ans, les entreprises reconnaissent l'importance qu'elles attachent à la mise en œuvre dans les entreprises médicales des dispositions prévues par la loi du 24 février 1984 relatives à la formation en alternance des apprentis généraux et l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

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

Article - 5. Financement de la formation continue

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

- Désignation de l'organisme professionnel agréé :

A l'exclusion de la formation destinée au financement du CIF (congé individuel formation), les contributions des entreprises médicales au financement de la formation professionnelle, telles que définies par le présent accord sont versées à l'organisme professionnel de référence des professionnels libéraux OPCA-PL, dans les conditions ci-dessous.

- Mtnnaot des crboiitunotns et venmseert à l'OPCA-PL :

1. Fnencmniaet du paln de famortoin :

La pfssorioen de médecin vrese la totalité de ses cnuiiorbtotns mutualisées, dnas le carde défini ci-après, au ttrie de la froiatomn pesfnleolrsinoe continue, à l'exclusion du congé ivdiniudel de formation, à l'organisme patariire de coctlele agréé des pissroofens libérales OPCA-PL, dnot le siège soiacl est à Levallois-Perret, (92309), 52-56, rue Kléber.

Cet orangmsie est administré paritairement, sa ctsooiimpon et son mdoe de foetncmonennit snot fixés par ses statuts.

Ces conrbutiitns snot fixées cmmoe siut :

Cnitabes de mnios de 10 salariés :

La ciniuobrtotn est fixée à 0,40 % de la mssae sairaalle anllnuee butre des sraaleis versés, au ttire et à ptriar de l'année 2004.

Elle est versée à hutuaer de :

- 0,15 % au ttire de la proesninsaotsliioafn en 2004 ;

- 0,25 % au trtie du paln de fromaiton en 2004.

La ciotioubtrnn est fixée à 0,60 % de la masse sailaarle aeulnle brue des slaaeirs versés, au ttire et à ptriar de l'année 2005.

Elle est versée à huauter de :

- 0,15 % au ttrie de la parfoiiooenssaltnsn ;

- 0,45 % au trtie du paln de formation.

Cneatbis de 10 salariés et puls : (1)

La ctbiutnrion est fixée à 1,60 % de la masse srialaaale anenlule

Avenant n 16 du 2 mai 1990 relatif à la classification et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des sidnctays médicaux français CMSF ; Fédération des médecins de Fcrnae FMF.
Syndicats signataires	Fédération nlaatioe des sdytiansc chrétiens des seervcis de santé et des svireces saucoix CFTC.
Organisations adhérentes signataires	L'union noliaante des scytnidas anemotous (UNSA), , par lttere du 30 jeanvir 2014 (BO n°2014-6)

Article - Classification

En vigueur étendu en date du 2 mai 1990

Il a été ceonnvu ce qui siut :

brute des seairlas versés, au ttire et à ptriar de l'année 2005.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à pevirecor la coiobtuitn au ttire du congé ivudiidnel de foirtmaon (0,20 %), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à htuaer :

- de 0,80 % (art. 18 loi du 4 mai 2004) au ttrie de la psioanotiroisalenfsn ;

- de 0,45 % (art. 18 loi du 4 mai 2004) au trtie du paln de foaitmron ;

- le sdloe de la cnirboittoun versée au titre du paln de fmrooiatn qui n'a pas fiat l'objet d'une uiioalstin dceirte par le ceinbat médical, snot 0,15 % rantest dû au titre du paln de formation, srea versé à l'OPCA-PL.

2. Fmcenanenit de la ftromoain en acnlraete :

Les caenbtis médicaux onucapct au muiimnm 10 salariés vseornert à l'OPCA-PL la totalité de la cioitorbuntn légale de 0,30 % prévue à l'article 951-1-2, au fcnnnaiemet des crnttoas d'insertion en alternance.

(1) Pinot étendu suos réserve de l'application des diitnsoispos de l'article L. 951-1-II du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relvneat ctiaenrs sileus de prélèvements oalgiibtores (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

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

En vigueur étendu en date du 18 juin 1985

Le présent ploocorte d'accord est clncou puor une durée déterminée de 1 an, revnlbaeolue par ttaice rndcieoction par période annuelle, suaf dénonciation par l'une ou l'autre partie, 3 mios avant le tmere de caqhue période annuelle.

La glirle de cisoifaaislctn des psteos est modifiée de la façon snvutiae :

I. - Ntyotegae et entretien.

Le ptose 1, nytteagoe et éventuellement tuaavrx divers, aedis techniques, expédition, ptiet matériel, courses, ramassage, cociefnefit 124.

Le silraae miinum alaclpbipe au psote aisni défini est le SMIC.

II. - Aieuccl et secrétariat.

Le ptsoe 2, dytlaco ou sdaniatdrse ou aicecl réception, cefcioienft 126.

Le psote 2 a, srnaatdd ou accueil, cieinecoft 127. Le pstoe 2 b, srdaatnd puls accueil, puls pptaaiiocitrn à un cotrant technique, ccefiiofent 128.

Le ptsoe 3, secrétaire réceptionniste dveenit secrétaire réceptionniste, et natmnoemt aieccul puls standard, puls dciaapoartglhe ; il psase du cneoiifect 127 au cifoecnfiet 130.

Le psote 3 a, si, en plus, l'une ou les activités sivuatens :

développement de radios, participation à un travail technique, participation de la sténographie, comptabilité (recettes, dépenses, tenue des livres), coefficient 132, diplôme 3 a ; si, en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, participation de la sténographie, tenue de cahiers et des livres recettes, dépenses, coefficient 135.

Les postes 4 et 4 a, secrétaire médicale diplômée (coefficient 132) et mêmes fonctions avec sténographie (coefficient 137) sont regroupés sous un seul poste 4 : secrétaire médicale diplômée au coefficient 138.

Le poste 4 b devient 4 a, mêmes fonctions, plus comptabilité générale : coefficient 143.

III - Personnel technique.

Il est créé au 6 a un nouveau poste d'agent des techniques utilisant l'imagerie médicale (ACIM) au coefficient 130. (Voir définition VI ci-après).

Le poste 6 a, titulaire du diplôme non diplômé (en voie d'extinction) devient le poste 6 b, titulaire du diplôme ayant passé le contrôle des connaissances, coefficient 145.

Le poste 6 b devient 6 c, titulaire du diplôme, coefficient 160.

Le poste 6 c devient 6 d, titulaire de service, coefficient 175.

Il est créé un poste 6 e, assistant des cabinets de stomatologie, coefficient 141.

Il est créé un poste 6 e, assistant des cabinets de stomatologie, coefficient 141.

IV. - Personnel soignant.

L'ensemble des postes passés au coefficient 165.

V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytopathologiques.

Un titre V est introduit dans la grille pour les techniciens des cabinets d'anatomie et cytopathologiques :

- 12, technicien, bac F 7, F 7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié), obligatoire, moins de deux ans d'ancienneté, coefficient 140 ;

- 12 b, titulaire du BTS, coefficient 160 ;

- 12 c, titulaire du bac + 3 titulaire d'une formation spécifique en cytopathologie d'anatomo-cyto-pathologie, coefficient 175 ;

- 12 d, titulaire de service, coefficient 175.

VI. - Définition du poste : agent des techniques utilisant l'imagerie médicale (ACIM).

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

Recrutement.

Niveau conseillé : CAP, BEP.

Référence d'activité.

Aide le médecin et le manipulateur :

a) En participation à l'accueil, à l'accompagnement, au rangement ;

b) En participation aux soins élémentaires d'hygiène et de propreté ;

c) En participation au rangement du matériel ;

d) En aide à la préparation, à l'entretien des matériels et des locaux.

L'agent des techniques utilisant l'imagerie ou AICM ne peut, en aucun cas, réaliser des actes effectués par les médecins ou par les manipulateurs, notamment en imagerie médicale qu'en tenant compte par les agents physiques, ni effectuer des actes médicaux oraux, locaux ou injection.

Règlement.

Habilité à pénétrer dans les zones contrôlées d'imagerie médicale de diagnostic et de traitement par les agents physiques.

Grille indiciaire.

Coefficient 130.

Information sur les données de radioprotection.

Article - Classification Modification de la grille de classification

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2012

La grille de classification des postes est modifiée de la façon suivante :

I. Nomenclature et intitulés :

Le poste 1. a, titulaire et titulaire plus travaux divers (aides techniques, expédition, prêt matériel, courses, ramassage) passés au coefficient 121 au coefficient 122.

II. Affectation et secrétariat :

Le poste 2. a, mêmes fonctions plus titulaire d'un matériel technique ou développement des installations de radios, au coefficient 125, est supprimé.

Il est créé un poste 2. a, titulaire plus accueil, coefficient 125 ; un poste 2. b, titulaire plus accueil, plus participation à un travail technique, coefficient 127.

Le poste 3, secrétaire réceptionniste devient secrétaire réceptionniste, et titulaire plus standard, plus titulaire : il passe du coefficient 127 au coefficient 130.

Le poste 3. a, si, en plus, l'une ou les activités suivantes :

développement de radios, participation à un travail technique, participation de la sténographie, comptabilité (recettes, dépenses, tenue des livres), coefficient 132, diplôme 3. a, si, en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, participation de la sténographie, tenue de cahiers et des livres recettes, dépenses, coefficient 135.

Les postes 4 et 4. a, secrétaire médicale diplômée (coefficient 132) et mêmes fonctions avec sténographie (coefficient 137) sont regroupés sous un seul poste 4 : secrétaire médicale diplômée au coefficient 138.

Le poste 4. b devient 4. a, mêmes fonctions, plus comptabilité générale : coefficient 143.

III.-Personnel technique :

Il est créé au 6. a, un nouveau poste d'agent des techniques utilisant l'imagerie médicale (ACIM) au coefficient 130.

(Voir définition VI ci-dessous).

Le poste 6. a, titulaire du diplôme non diplômé (en voie d'extinction) devient le poste 6. b, titulaire du diplôme ayant passé le contrôle des connaissances, coefficient 145.

Le poste 6. b devient 6 c, titulaire du diplôme coefficient 160.

Le poste 6. c, d, rpaolbsense de sercive , ccenffeioit 175.

IV. Porsneenl soignnat :

L'ensemble des potess passe au ceceniiofft 165.

V. Ponsenerl tnuicqhee des cbntaies d'anatomie et coitoylge poailtgeuqhos :

Un cthiapre V est idtnrouit dnas la gllrie puor les tniccheneis des cabneits d'anatomie et cloiogyte phiqaoegtuoils :

- 12, technicien, bac F 7, F 7' ou équivalent (arrêté du 4 nmevrobe 1976 modifié), obligatoire, monis de duex ans d'ancienneté, cniieocefft 140;

- 12 a, technicien, bac F 7, F 7' ou équivalent (arrêté du 4 nobervme 1976 modifié), obligatoire, puls de duex ans d'ancienneté, cecfnifeoit 150;

- 12 b, tineccehin taliurtie du BTS, ccofieieft 160 ;

- 12 c, tiehineccn rsnlbosapee de svcreie , ciofifeenct 175.

VI. Définition du poste : aegnt des catibnes ulnaiistt l'imagerie médicale (ACIM) :

Personne aaslpinmsocet des gteess simples, ne nécessitant aunuce tnuheciqe spécifique, ne cmtnrpoot pas une véritable prise en cahrgé toatle du peinatt et, par conséquent, n'ayant pas un caractère médical.

Recrutement :

Niveau conseillé : CAP, BEP.

Référence d'activité :

Aide le médecin et le muaitaepnlur :

Accord du 7 octobre 1983 relatif aux commissions paritaires

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	L'union ntaoinlae des siatncyds amtoeouns (UNSA), , par ltetre du 30 jivianer 2014 (BO n°2014-6)

Article - Indemnisations des frais engagés par les représentants salariés des cabinets médicaux pour assister aux réunions de commissions

En vigueur étendu en date du 7 oct. 1983

Le tpems passé puor se rerdne et ateissr aux réunions préparatoires et aux cimnmioosss peariatris (commissions mixtes, cmnssmoios de ccaiiitoilonn et d'interprétation) n'entraînera acunue dminouitin de la rémunération par l'employeur :

Avenant n 25 du 6 avril 1995 relatif aux commissions paritaires et aux

a) En parpiainctt à l'accueil, à l'accompagnement, au bgcdnaarrae ; b) En piatprnciat aux snios élémentaires d'hygiène et de propreté ; c) En pacaiiptnrnt au timtaenert du flim rgiduliquaooe ;

d) En aidant à la préparation, à l'entretien des matériels et des locaux.

L'agent des cantiebs uialisntt l'imagerie médicale ou AICM ne peut, en acun cas, réaliser des atces effectués par les médecins ou par les manipulateurs, tnat en iaemigre médicale qu'en tneriaemt par les angtes physiques, ni parueitqr des animniatdsirtos orales, rcleetas ou injection.

Règlement :

Habilité à pénétrer dnas les zeons contrôlées d'imagerie médicale de dtinisaogc et de treetatnmt par les atnges physiques.

Doit se sotreutme aux règles de rodpiociteatr et de déontologie.

Grille irnidicaie :

Coefficient : 130.

Information sur les données de rdirototipaeocn :

Apportée par les médecins employeurs.

Introduit par aanvent n°60 du 3 oobtrce 2012 :

4d " Secrétaire tuieqnche atstaisnse d'un cbniaet de dmiroaltgoee ", cfinoieceft 218.

Les eopilms 6b « Mnaalutueipr (trice) radio anyat passé le contrôle des ccnnanoeiasss » et 6e « Aintsasst (e) des cnbiteas de soiomgtalote » pnssaet au cenfioceft 218

- à rsaoin de 2 réunions par an de la csoimmosin mxtie ptarriiae et puor 2 pesrneons par oiargatinson slanycdie ;

- à raison de 1 réunion par an de la cmiisosomn de cnilotcaioin et d'interprétation et puor 1 persnone par oianrgiaotsn syndicale.

Le tpems des réunions préparatoires srea au puls égal au temps des réunions des commissions.

D'autres réunions porounrt deonnr leiu à iasitemnoindn après acrcod entre les parties. Pour les réunions visées ci-dessus, soernt pirs en cgrhae par les sdnacyts eolpueryms :

- le rnebmresmuoet des fiars de déplacement ou de tarrnsport qui se frea sur la bsae du tiarf SCNF 2°classe (couchette et réservation), c'est-à-dire tuos fiars réels ;

- le rpeas dnas la limtie de 50 F ;

- si la dtnsaice est supérieure à 500 kilomètres puor un teajrt simple, une niut à l'hôtel sur jitaufiisctf dnas la limite de 150 F.

Les stiyndas eoprlmyus renbreoumsrot à cqauhe osgoaniatrin scldainye représentative, sur présentation des relevés, l'ensemble de ces frais.

Les mattonns mmxaaux des fiars ci-dessus seonrt révisés annuellement.

frais

Signataires

Patrons signataires	La confédération des stnyaidcs médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de france (FMF) ; Le saiydnct des médecins libéraux (SML).
Syndicats signataires	Fédération nlanoaite des siatyndcs des svierces de santé et scierves saocux CDFT ; Fédération nailanote des sciycdntas chrétiens des sercevis de santé et des sirecves souaicx CTFC ; Fédération des proenesnls des sverceis picbuls et de santé FO.
Organisations adhérentes signataires	L'union noltianae des sacyndtis amotouens (UNSA), , par lrtete du 30 jivaenr 2014 (BO n°2014-6)

Avenant du 30 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance

Signataires

Organisations adhérentes signataires	L'union nlaointe des stayincds aoemuotns (UNSA), , par lrtete du 30 jineavr 2014 (BO n°2014-6)
--------------------------------------	--

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2000

Mndociiatfois au régime de prévoyance :

A coptmer du 1er jaevnir 2000, les pasreitntos du régime de prévoyance snot améliorées et les contisatois réduites. Le régime de prévoyance aplbpciale srea celui défini par le nauevou txtée ci-dessous :

Préambule

La présente aexnne cuntiotse le cihaer des cgrahes visé au 3e alinéa de l'article 44 de la cionevtonn collvctiee nntoiaale du psoranneel des cinetabs médicaux du 14 oocrtbe 1981.

Il fxie le cntneou et les modalités d'application du régime de prévoyance prévu par liedt arccod paritaire.

Article - I. - Généralités

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2000

Définition du peenosrnl à garantir

Diot être garantie, la totalité des mrems du personnel, âgés de monis de 65 ans, atsuejsits à la covtionenn ciltlcovee du peeornsl des ctenibas médicaux, ctnmoapt dnas le crdae de son cotanrt de tivaral au moins un an d'ancienneté.

Le salarié tvaraillnt à tepms pirteal et comptant, dnas le carde de son crtaont de tiraval au moins un an d'ancienneté, bénéficie du régime, suos réserve qu'il rsemisrpe les ciniodtons de durée minium de saarlit oanrvut doit aux petnrtoass de la sécurité sociale.

Pirse d'effet de la ginartae individuelle

Le salarié en activité pnossnfeolrleie nomlare et evefcifte au

Article - Commissions paritaires, frais

En vigueur étendu en date du 6 avr. 1995

Aonuitgteman de l'indemnisation des frias engagés par les représentants salariés des cnabeits médicaux puor aïssetsr aux réunions de commissions.

En aaplitiopcn de l'accord du 7 orobtce 1983, le monnat mixaumm des frais de raeps et d'hôtel snot fixés, par référence à la vaelur du point, à riasons de :

- un rapes : 1,5 fios la vluaer du pniot ;
- une niut d'hôtel : 5 fios la valeur du point.

piremer juor de la deuxième année d'ancienneté est garanti, dès ctete date, à cndioiton que l'adhésion du cineabt ait été reçue par l'organisme assueurr dnas les 90 jorus siauvnt la dtae à lleuqlae un salarié du cbieant ripelmt les cnoiiodnts d'affiliation.

Ceaotsisn de la ganratie individuelle

La gtniaare diot se priuourvse puor cquahe assuré panndet ttuoe l'adhésion de son eoeuymplr et csese :

- à la dtae de rprutue de son cortant de tavaril ;
- à la dtae d'effet de la résiliation du ctaonrt sosruict par son elmeoupyr ;
- au denerir juor du trmsirtee civil qui siut son 65e aeannrvisie ;
- à la dtae de luidiaoqtin de la pinseon vellieisse des acasesrnus slocaeis ;
- en cas de non-versement des cotisations.

Bsae du régime de prévoyance

La bsae de cualcl des coisinattos diot être égale au tiemetnrat burt afférent à l'année d'affiliation considérée déclaré par l'employeur à l'administration faslcie en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu. Elle diot être limitée à 3 fios le pfanlod aneunl des asaenscrs sociales.

Puor la détermination des prestations, la bsae diot être égale au sailrae fxie des 3 deirnes mios pilens de slraiae brut, multiplié par 4, majoré des rémunérations vbrelaais des 12 mios précédant l'arrêt de trivaal ou la dtae du décès. Cmome puor le culacl des cotisations, la bsae de claucl des pteroinasts est limitée à 3 fios le plnfaod aneunl des arcnsuaes sociales.

Puor le salarié tlvlaraaint à tmeps partiel, le mtnaont des ptsetrinoas est calculé sur le sariale perçu au tirte du cbainet en appqluanit les règles d'usage puor les salariés à eplumeorys mlitlepus si l'intéressé ecxere une ature activité rnlaveet également de la cntovenion collective.

Maneiitn des garanties

Les gtriennaas doevnit être meeitunnas aux assurés qui se tvnreout en arrêt tatol de tiaarvl par suite d'incapacité ou d'invalidité et qui bénéficient, à ce titre, siot des indemnités journalières, siot de la retne ou de la pnioesn d'invalidité de la sécurité sociale.

Dnas ce cas, le mtoannt des pneriatstos diot être calculé en foointcn de la bsae déterminée à la dtae du dneeirr arrêt de tavaril revalorisée, en foocinn des vriiatoans de la vualer du pnoit de la cnetonivon cvtoiclele du penrsnoel des cbtianes médicaux à la dtae du décès et à la dtae du dreiner arrêt de travail.

Garanties

Le régime de prévoyance diot prévoir les gneatiras suetaivns :

1. Vrmnseeet de petontrsais périodiques en cas d'incapacité de tavaril et d'invalidité ;

2. Vmnsreeet d'un citapal en cas de décès ou d'invalidité aloubse et définitive ;

3. Veseenmrt de retnes éducation en cas de décès.

Article - II. - Prestations périodiques en cas d'incapacité de travail

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2000

Cttee gtraanie diot prévoir le svrecie :

- d'une indemnité journalière en cas d'incapacité de tiarval ouanrvt dirot aux poasrttnies en espèce de l'assurance madilae de la sécurité salocie ;

- d'une rente en cas d'invalidité oavnurt dorit à la penoisn d'invalidité de l'assurance mliaae de la sécurité saolocie ;

- d'un complément aux peisrtaonts svieers par la sécurité sciolae au trtie de la législation sur les aciecdtns du tavaril et maldiae professionnelles.

Matnnot des prestations

Le manontt des psratonetis svreeis par l'organisme de prévoyance diot être égal à 90 % de la bsae suos déduction des pnoeirtatss versées par la sécurité siolcae (art. L. 283 b, L. 316, L. 448 et L. 453 du cdoe de la sécurité sociale).

Le cmuul des peorsattnis versées par l'organisme de prévoyance, des ptetoasnirs de sécurité scialoe et d'un slaarie pterail éventuel, ne doit, à aucun moment, excéder 100 % de la bsae des prestations.

En cas de dépassement, les poarnsettis de l'organisme de prévoyance sreont réduites à due concurrence.

a) Cas du salarié en invalidité 1er groupe
lros de sa dndmaee d'affiliation

Il bénéficie naloenmermt des indemnités journalières en cas d'incapacité ttolae tpairmoree snenrvuat postérieurement à la

dtae d'effet de son affiliation, le tenmeairtt de bsae ne prenant, bein entendu, en considération que le sialare eectmefnefvtt perçu au ttire du cnaebit adhérent.

Dnas le cas où, postérieurement à la dtae d'effet de son affiliation, il sieart classé en invalidité 2e ou 3e catégorie, les ptoirtsnieas cnoadsrpreont à ce cslsaenemt srineaet réduites de moitié.

b) Cas du salarié rcnenou iaivndle au trite des acendtics du travail ou maaidles psnelneoesfilros postérieurement à sa dtae d'affiliation

La pisre en chagre spsupoe que le tuax d'invalidité siot au moins égal à 50 %.

Si le tuax d'invalidité est cmrpios ernte 50 et 66 %, la pttsaorien est égale à la moitié de la différence enrte 90 % du trmeneatit de bsae et la pesttraoin de la sécurité sociale, 100 % de la même différence si le tuax d'invalidité est au moins égal à 66 %.

c) Mntoant de l'indemnité journalière en cas d'hospitalisation

La pstrtaeion assurée seirat déterminée dnas ce cas en spunposat que la poatiestrn crnsnorptoaede des aussanrces seclaios est clele due lsrqoue l'intéressé n'est pas hospitalisé.

d) Invalidité du pmieer groupe

La pioaetrstn est de 50 % de celle coorsednanprt à une invalidité du deuxième groupe.

Durée de l'indemnisation

La période d'indemnisation diot cmomceenr au quatrième juor d'arrêt de tvaaril si celui-ci est consécutif à une malidae ou un aniedcct et à ctmoep du perimer juor en cas d'accident du traavil ou mldiaae proiofensllsene arute qu'un adcnecit de trajet.

Cette indemnité diot se puoruvrsie panednt ttoue la durée d'indemnisation par la sécurité scloiae et cseesr :

- à la dtae de lqtuioiaidn des dritos de l'assurance vseililsee au trite de la sécurité silocae ;

- au deeinrr juor du tmrisetre civil qui siut le 65e aasnervniie de l'assuré.

Cas du congé parental

La gitnarae incapacité temporaire/invalidité cuntnioe de s'exercer pannedt la durée du congé parental.

Les pniatoterss ne snot pas deus pnaednt la période de congé penatarl elle-même.

L'arrêt de tavaril est censé aivor eu leiu à la dtae fixée ietianmint pour la rsprree du tariavl et cenmcmoe à être indemnisé à l'issue de la période de fcaihsrne prévue au 1er alinéa.

Revalorisation

Pennadt ttuoe la durée de l'adhésion de l'employeur, les psraoenttis en cuors de sverice dveiont être revalorisées savunit

un cfofineciet défini cmmoe le rpaprot des vuraels du point de la cnivtoonon cvillctoeo du pensernol des cabtiens médicaux à la dtae d'échéance et à la dtae d'arrêt de travail.

Les rvisrnaoioalets se fnot au 1er janiver de chquae année puor les dresisos qui étaient indemnisés au 1er jileult de l'année précédente et au 1er jleulit puor les diorsses indemnisés au 1er janievr de l'année.

En cas de résiliation du contrat, les pstoitrnaes cesent d'être revalorisées et snot mniueetans au nievau atnitè à la dtae de résiliation. Le nuovel onaimgsre de prévoyance auueql adhère l'employeur drvea amsuesr les ravntsorioiales futures.

Les oagimsnres de prévoyance snoert informés régulièrement de la vluaer du point.

Rqsiues non garantis

Les reiquss non gaiartns snot cuex ecluxs par la loi, la réglementation ou les usages.

Article - III. - Garanties en cas de décès

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2000

La présente gintaare diot prévoir :

- le vermsneet d'un citapal en cas de décès d'un assuré ou d'invalidité asbloue et définitive ;

- le vsemneret d'un sencod citapal en cas de décès postérieur ou simultané avnat 60 ans du coinojnt ou du ciunobcn non remarié de l'assuré (double effet).

Mnatnot du cpaaitl en cas de décès

En cas de décès de l'assuré aavnt 65 ans, le mnaontt du catipal garanti, versé au bénéficiaire désigné, diot être fixé cmome suite, en foicnotn de la stuiitoan de flmliaie déterminée à la dtae du décès :

- assuré célibataire, veuf, divorcé snas pornesne à chagre (1) : 200 % ;

- assuré marié ou vvnavit en cboiaungnce (2) snas porense à cgrhae : 300 % ;

- tuot assuré aevc pnrseoe à cgrahe (majoration par pnrseoe à crghae supplémentaire : 60 %) : 300 %.

(1) Par pronsene à cgrahe on diot enndetre :

- les etnfans de mions de 21 ans (ou de 25 ans s'ils pvuouseirt lures études) non salariés, nés de l'assuré ou de son conjoint, anisi que les eanfnts atiopfds et recueillis, enanrtt en lngie de cotmpe puor la détermination du nborme de prats en vue du cualcl de l'impôt sur le rneveu des pnnrosees psqhiuyes ;

- les aacnsdnets dicters de l'assuré répondant aux ciidotnnos de l'article 196 du cdoe général des impôts.

(2) Définition du cbuoigacnne niotroe et penaernmt :

Le ccanioubnge est considéré comme nootire et pamerentt et orvue dorit aux piotnsertas dévolues au cionnojt dès lros que le salarié et son cibucnon snot célibataires, vfues ou divorcés et :

- qu'il esitxe ernte les 2 cinubcnos un ceiftacrit valbale délivré par une miraie ou qui snot liés par un PCAS ;

- ou qu'un enafnt rcoennu des 2 preants est né de l'union ;

- ou, à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

La ganarite est mnunetaie en cas d'arrêt de traavil ou de sspensuoin du cntraot de trvaail dnas les coidinntos ci-dessous :

a) En cas de maladie, l'intéressé relève des diostpiosins " Meiantin des giertaans " sleon lqllseuees il rtese assuré en foticonn de son tirmetnaet de bsaè à la dtae de son arrêt de travail, les ctansiotois n'étant deus que sur le slaraie éventuellement menatinu en tuot ou ptriae ;

b) Maternité : puor les périodes de congé légal de maternité, il n'y a pas matière à cuetrruove d'indemnités journalières (sauf colctoiaimpns pathologiques). Par contre, l'intéressée est crtuevoe en cas de décès snas ctoaisotn ;

c) Congé paernatl : paennndt la durée du congé parental, l'assuré rstee couervt en cas de décès snas caostioitn ;

d) Périodes mrlteiaais : les périodes mlteraiiis ne doennnt pas leiu à garantie, étant donné que l'intéressé relève arols du stuatt des fecros armées ;

e) Atrues cas de snsioeuspn du cnortat de trvail :

Les aetrus cas de sosesunipn de catrnot de tivaarl ne puerrinaot dnneor leiu à coteuvrrue qu'en cpaionetrte d'une cotisation. Pneandt cette période, l'intéressé sariet gtanari en cas de décès, l'incapacité de tivaarl et l'invalidité pnnertmeae ne pnvouat deonnr leiu à vemsenert de ptonritaess qu'à pratir de la dtae prévue puor la rpsiree de son activité pliorsnefeoslne tllee qu'elle arua été indiquée à l'assureur antérieurement à la dtae d'effet de la sonsipeusn du canrott de travail.

Cttee quiteosn divreat farie l'objet de dsnisiooptis de portée générale coeuvens d'un cmmoun arcoed entre les ptnaarrees suaicox et les assureurs.

Invalidité alubose et définitive

Le citpaal décès diot être versé par anticipation, lqusroe l'assuré se truvoe en état d'invalidité auslobe et définitive.

Un assuré est considéré comme idlinave aolsbu et définitif lorsqu'il est prouvé anavt son 60e aesrnviraine qu'il est anetitt d'une invalidité le rnndaet définitivement iatnpe à la mdrinoe activité ou occupation. Il doit, en outre, être dnas l'obligation

d'avoir ruecors à l'assistance d'une treice psnreone puor eceteuffr les actes oendriias de la vie.

Le peaimnet diot aovir leiu en une suele fois, dnas un délai de 6 mios après la dtae de rannssecacioe par la casise de sécurité sociale, siot du cemsnseat 3e catégorie, siot lorsqu'il s'agit d'un aidencct du triaavl ou d'une mliaae plefenorinsosle de la rcnsncsaniaeeoe d'un tuax d'invalidité de 100 % aevc moriaaojtn puor tciree personne.

Le veemesrnt du caiatpl en cas d'invalidité alubsoe et définitive met fin à la gaitanre décès.

Duolbe effet

En cas de décès avant l'âge de 60 ans postérieur ou simultanément du cionojnt ou du cnoicbun non remarié de l'assuré prédécédé lsaansit un ou puerisuls entfnas à charge, il diot être versé au porift de ceux-ci un sneocd caitpal égal à 100 % de cleui versé lros du pmereir décès.

Bénéficiaires

Le cnoartt diot prévoir la désignation bénéficiaire-type sivaunte :

- en preeimr leiu au cojinnot svnriavut non divorcé ni séparé jaiuicrmniedet ;

- à défaut, au pneriaatre aueuql le défunt était lié par un PCAS ou au cubincon nirtooe et peamenrnt ;

- à défaut, aux etfanns légitimes, naturels, renocnus ou adoptifs, vviants ou représentés ;

- à défaut, aux prnetas ;

- à défaut, aux aenncastds ;

- à défaut de tuos les susnommés, aux héritiers.

Toutefois, l'assuré a la possiblité de faire, à tutoe époque, une désignation bénéficiaire différente par lterte tnsaisrme à l'assureur.

Article - IV. - Prestations de rente éducation

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2000

En cas de décès de l'assuré avnat 65 ans, il est versé une rtene éducation ORICP puor chcaun des ennafts à charge.

Snot considérés comme tels, qu'ils snioet légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les enntafs de l'assuré et de son coijonnt ou concubin.

Mnaontt et sercvie de la rente

Jusqu'à luer 18e anniversaire, son mnoatnt est égal, puor cauqhe enfant, à 15 % du saliare fixé puor la détermination des pretaoisnts du régime de prévoyance ; son vsnreemet n'est aolrs smouis à aucnue condition.

Au-delà et jusqu'au 25e anniversaire, elle est portée à 23 % du slairae pennadt la durée de l'apprentissage ou des études, du sircvee naionatl aticf ou dnas le crdae d'un sgate préalable à l'exercice d'un peiermr eplmoi rémunéré.

Elle est mtanenuie en cas d'invalidité reuonnce par la sécurité slcaoie aanvt le 21e anniversaire, mtntaet l'enfant dnas l'impossibilité de se lverir à une activité professionnelle.

La rtnee est doublée si l'enfant dvneeit oerlihpn de père et de mère par stiuue du décès du conoijnt ou cuboincn avnat ou après celui de l'assuré ou dnas le cas de décès d'une mère célibataire aevc eanfnt non reconnu.

Roairseoilavtn de la rente

La rtnee est revalorisée puor tneir ctmpeoe de la viaitaorn des vlureas du ponit de la ctevnoinon ceicvollte du psoeenrnl des cnibetas médicaux.

Article - V. - Cotisations

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2000

Le tuax de ctosioitan est fixé à 1,85 % de la base, y cpmrios la prat affectée à la cuvurotere de la grntiaae rtene éducation OCRIP de 0,0925 % (réparti à roisan de 40 % à la chrgae du salarié, 60 % à la cgarhe de l'employeur).

Article - VI. - Commission de contrôle et de gestion

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2000

Une cmsoiosimn de contrôle et de gotsien créée à l'initiative des peinterraas sauciox srea chargée de sviure et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux miaoniciotfs législatives ou réglementaires pounvat intervenir.

Chauqe oarnsgime de prévoyance habilité s'engagera à donner, périodiquement et au mnios une fios par an, aanvt le 1er octobre, à cttee commission, un ctpome rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes ptrcueilrias qu'il soulève et, d'une manière générale, à friunor tuot rneenegnesmit sur ses cntiidnoos d'application demandé par les paeineartrs sociaux.

Cuhqae réunion cnrrpmdeoa des délégués des pieaatrens sociaux. La représentation des peiratrens saicuoos srea assumée, d'une part, par un délégué désigné par cnuhcae des oiaaonrtsgas syneidalcs de salariés srtieigaans et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des oariintagnoss pareoaltns sgteaairnis de la convention.

Cauchn de ces délégués pruroa se firae asesitsr par un colineselr technique. Les oianmregss de prévoyance habilités siègent à la cmoiisosmn aevc viox consultative.

Les mbreems de la cssimomion de contrôle et de gestion,

représentant les oinoaisnagtrs signataires, snot révocables à tuot menmot par luer organisation. Ils snot rueneeaolvbls tuos les ans et les mbemres snoartt pnevuet être désignés à nouveau.

La cmoosiimn de contrôle et de gistoen se réunit au moins une fios par an, aavnt le 15 oboctre et à la dedname d'une des petiars seragtniias de la convention, dnas les 45 juors qui snievut la

Avenant n 40 du 16 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des scyantids médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de Fcnare (FMF) ; Sndyacit des médecins libéraux (SML).
Syndicats signataires	Fédération nlvuleoe des sanctyids des srceveys de santé et sevceirs sioacux CDFT ; Fédération de la santé et de l'action silcaoe CGT ; Fédération nlnainatoe des scidtnyas chrétiens des srevecis de santé et des seevcris socuiax CTFC ; Fédération des prenlnseos des svrieecs pcbuils et de santé FO ; Fédération française santé et aotcn slacioe CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	L'union nnolatiee des saiytdcns amnuoetos (UNSA), , par lrttee du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2004

Les disinoospits qui surniet définissent les myeons et priorités de la footirman dnas la bahrnce psieslnoroefle ctopme tneu des caractéristiques de stuurrcte et d'organisation des ciabnets et particulièrement des eeixncges d'adaptabilité nées de ces dernières.

Vior l'additif du 14 jvaneir 2005 fixant une cuslae d'opposabilité du présent avenant.

Article 1 - Versement des contributions

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2004

Cet arlcite mifodie le 1 du 5e phaaarrpge de l'avenant n° 8 du 18 juin 1985 rilteaf à la firoomatn professionnelle, modifié par l'avenant n° 34 de la cnvoneiottn ctcllevoie du pnrenoel des cetbanis médicaux en dtae du 12 nmrovebe 1997.

La pforeiossn de médecin verse la totalité de ses cnbroiuittnos mutualisées, dnas le cdrae défini ci-après, au trtie de la frtoimoan pofiorsenslnee continue, à l'exclusion du congé ieuvniiddl de formation, à l'organisme piarrtae de ctllecoe agréé des pnrissoofes libérales OPCA-PL, dnot le siège soical est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber.

Cet oiargsmne est administré paritairement, sa cisooimtpou et son mdoe de fenmtnnenocoit snot fixés par ses statuts.

demande.

La daedmne de réunion dreva être accompagnée d'un rpaprot écrit cnceannort la casue de cette demande.

La coismsmoin est présidée aentenmrailevtt par un délégué prntaaol et par un délégué salarié.

Ces cnurtibonitos snot fixées comme suit.
Cniaebts de mnois de 10 salariés

La ciooubinttrn est fixée à 0,40 % de la msase srallaiae aulnnlee brtue des srlaeais versés, au trtie et à pitrar de l'année 2004.

Elle est versée à hutateur :

- de 0,15 % au trtie de la " pfiosailleotnrsonsian " en 2004 ;
- de 0,25 % au ttire du " paln de frotaomin " en 2004.

La cinottoiburn est fixée à 0,55 % de la mssae salariee anuellne burte des slraaeis versés, au trtie et à ptrair de l'année 2005.

Elle est versée à hauuter :

- de 0,30 % au trite de la " praflostseiinnooiasn " ;
 - de 0,25 % au trtie du " paln de faimrootn ".
- Cbeiatns de 10 salariés et plus

La conbttoriiun est fixée à 1,60 % de la msase slaraaile alunenle brute des serilaas versées, au ttire et à ptrair de l'année 2005.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à perceiovr la cnriobtuiton au trtie du congé iivundedl de ftoaiomrn (0,20 %), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à htueear :

- de 0,80 % (art. 18 de la loi du 4 mai 2004) au trite de la " piroilesafsanosointn " ;
- de 0,30 % (art. 18 de la loi du 4 mai 2004) au trite du " paln de ftoaiomrn ".

- le sdloe de la cnittouriobn versée au titre du " paln de ftomaioirn " qui n'a pas fiat l'objet d'une uolatistiin detcire par le cenbait médical, siot 0,30 % rsatnet dus au titre du " paln de footirman " , srea versé à l'OPCA-PL.

Article 2 - Les dispositifs de formation

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2004

1. La proiaoaoflesistinsnn : cnattors et périodes.

Les cottanrs et périodes snot organisés, conformément aux dioitnpsioss législatives et réglementaires, soeln les oecibjfts et priorités sivaunts :

Les parties signataires du présent accord confient à la CNPE la définition et le réexamen périodique des atouts et poutils paritaires pour la mise en oeuvre 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 insensiblement au regard de l'évolution des technologies et des connaissances ;

- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée (durée minimum de 4 mois + calcul pro rata tempore pour les contrats conclus entre 4 mois et 12 mois maximum). (1)

*1.1. Contrats de professionnalisation

A la signature du présent accord, les parties signataires déclarent que :

- le DTS en imagerie médicale ;
- le BTS en ergothérapie ;
- le DE de manipulation dentaire ;
- le BTS de technicien de laboratoire ;
- le certificat de qualification professionnelle d'assistante dentaire, pour les médecins stomatologues ;
- les fonctions de secrétaire de laboratoire libérale, soit en cabinet médical, réalisées conformément au référentiel de qualification validé par la CNPE des cabinets médicaux.

La durée de la formation suivie au titre de la professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, et peut être portée jusqu'à 24 mois.

Les formations professionnelles 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 conclue avec l'OPCA-PL.

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 euros, modulable par la CNPE selon ses critères de priorités.* (2)

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 CNPE et éligible à un financement OPCA-PL. Ces périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à raison de 80 heures par an, dès lors qu'un accord est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures ne sont pas déduites de l'allocation prévue par les textes.

En cas de refus du salarié, cette situation n'est pas considérée comme 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 visé n'implique pas que 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 pôle éligible à la professionnalisation constitue une priorité.

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transferts de fonds au titre du financement de la formation d'apprentis.

Les parties signataires confient à la CNPE l'étude des mesures à mettre en oeuvre au titre de la formation de jeunes et l'accompagnement tutoral.

2. Le plan de formation

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée par la CNPE en fonction des données issues de l'observatoire des métiers et des évolutions 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 convention " plan de formation " (commune aux branches de moins de 10 salariés et aux branches de 10 salariés et plus), les parties signataires déclarent que les priorités visées à l'alinéa précédent sont financées par l'OPCA-PL aux côtés de moins de 10 salariés et aux côtés de 10 salariés.

2.2. Le droit individuel à la formation

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum de 1 an dans le cabinet, sous contrat 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 pro rata tempore des mois de présence du salarié dans le cabinet pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires du présent accord confient à la CNPE la définition des atouts professionnels 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 le cas contraire, le droit du salarié est calculé au prorata temporis.

A titre transitoire, conformément de la date de publication de la loi, le calcul des droits acquis au titre de l'année 2004, sous réserve de précisions réglementaires, sera effectué à partir de la deuxième session 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.

NTOA : Arrêté du 28 juin 2005 : Dispositifs étendus, à l'exclusion : (1) - du décret relatif au paragraphe 1 (La possibilité de formation : contrats de périodes) de l'article II (Les dispositifs de formation) comme étant rattachés aux dispositifs du premier alinéa de l'article L. 982-1 du code du travail ; (2) - du paragraphe 1.1 (contrats de professionnalisation) de l'article II (Les dispositifs de formation) comme étant rattachés aux dispositifs de l'article L. 981-2 du code du travail, qui prévoient que l'accord collectif doit préciser les niveaux et les modalités de l'action de professionnalisation.

Article 3 - Dispositifs d'accompagnement professionnel

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2004

1. Outils de professionnalisation des métiers et des qualifications.

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue, les dispositions du présent accord créent un dispositif

Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 relatif à la formation professionnelle

des métiers et des professions compétent à l'échelon national et professionnel, dont les dispositions de mise en place sont confiées à la CPNE.

Celle-ci délègue à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'observatoire 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 acteurs professionnels de la profession.

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

2. Itinéraire auprès des cabinets de médecin

En matière d'opérations de consultation 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 ratios appliqués dans le cadre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, ainsi que sur des initiatives d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

Article 4 - Négociation triennale

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2004

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle sera l'objet d'une négociation de l'avenant tous les 3 ans par la commission mixte paritaire.

A défaut de décision, en ce qui concerne en particulier la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission mixte paritaire sera saisie à la CNPE la mise à jour de cette liste. Celle-ci teindra compte des évolutions constatées par l'observatoire des métiers et des qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML).
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats des secrets de santé et services sociaux CDFT ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des secrets de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération des professionnels des services publics et de santé FO ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

Article - Clause d'opposabilité du présent avenant

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Avenant n 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des médecins de France (FMF) ; La confédération des sçaintdys médicaux français (CSMF) ; Le sydaicnt des médecins libéraux (SML).
Syndicats signataires	La fédération nllvoeue des sitycadns des sericevs de santé et servics siaoux CDFT ; La fédération nitaonale des scnitdays chrétiens des srveics de santé et des sevecris scoiaux CTFC ; La fédération des pnnelsoers des siceevrs pcbuis et de santé FO ; La fédération française santé et aocitn sacolie CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	L'union nintoalae des sidyntcas aeunotms (UNSA), , par lttere du 30 jeavnir 2014 (BO n°2014-6)

Article - Objet

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

Le présent aeannvt a puor ojbet :

- d'aménager les gneataris et de mfeioidr le tuax de cititasoon ;
- de procéder à la désignation des oneargimss arususers girnteaoienss du régime cetinnveoonl de prévoyance ;
- d'organiser en aloitaicppn des actierls 7.1 et 30 de la loi Eivn (n° 89-1009 du 31 décembre 1989), iunrotidts par l'article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 jeliult 2001, le mneaitin de la giratane décès au profit des ppnricttaas bénéficiant des ptestraions complémentaires d'incapacité de tiaarvl ou d'invalidité en cas de résiliation du crtoant d'assurance.

C'est asini que snot modifiés l'article 43 de la covionetn ctolclieve et caieertns des diiointsosps du ceahir des charges, comme décrit ci-après.

Modification de l'article 43 de la cvoionetn collective

La mtneion : " 90 % de la rémunération butre " est remplacée par : " 100 % de la rémunération ntete tlele que définie à l'annexe I "

Modifications de l'annexe I

I. - Généralités

Dnas le sous-article " Définition du penrsonel à giranatr ", le deerinr alinéa est supprimé.

Les dptsoosiniis du présent aeavantt snot d'application impérative et ne pevnuet crmeootpr de cseauls dérogoatoires, suaf dinospstiois puls favorables.

Fiat à Paris, le 14 jaenivr 2005.

Le sous-article " Prsie d'effet de la graniate inilvduedlie " s'intitule désormais : " Prise d'effet de la gtnaiare du salarié ".

Le sous-article " Cesstoain de la garitnae idulliedvnie " s'intitule désormais : " Cisotasen de la ginaarte du salarié ", en son sein, les 2 ptions snatvuis snot supprimés :

" - à la dtae d'effet de la résiliation du ctaonrt srsciuot par son eoelmupyr ;

- en cas de non pneaemit des cnatiooitss ".

Dnas le sous-article " Bsaie du régime de prévoyance ", un neuvol alinéa est inséré ernte les 2e et 3e alinéas.

Ce nveoul alinéa spitule que :

(voir cet article)

Le sous-article " Mtanien des gtnaiars " est intégralement supprimé.

II. - Ptisearntos périodiques en cas d'incapacité du travail

Le trite de cet arcltie est ansii complété : " ... et d'invalidité ".

Le 1er alinéa du sous-article : " Le mnntaot des pniaseottrs " est totelnamet modifié, il est désormais composé des tremes stiaunvs :

(voir cet article)

Les 2e et 3e alinéas snot supprimés.

Au b " Cas du salarié roenncu idlivnae au tirtre des acetdnics du tvairal ou mealidas ponlsreefiesnols postérieurement à sa dtae d'affiliation " du sous-article " Mnnoatt des pistrtaones " :

La motinen : " 90 % du tmneriteat de bsaie et la prttrsoiean de la sécurité scaloie " est remplacée par : " 100 % du sialrae net de bsaie et la prettrsoian brute de la sécurité scloaie ".

Le sous-article " Rtsoraenaliiovs " est tanlteomet modifié, il est désormais composé des temres siunvats :

III. - Gaernatis en cas de décès

Les cautiapx fixés au sous-titre " Mtanont du cptaail en cas de décès " snot ainsi modifiés :

(voir cet article)

Au (1) définissant les porenenss à charge, la référence à " l'article 196 du cdoe général des impôts " est remplacée par celle à "

l'article L. 1411 III " du même code.

Le " b) maternité " est renommé " b) maternité-paternité ". Un alinéa supplémentaire est ajouté à ce point :

(voir cet article)

Dans le sous-article " Double effet ", " 60 ans " est remplacé par : " 65 ans " (1).

Un sous-article est ajouté à la fin de l'article 3 : " Meilleure de la garantie décès

(voir cet article)

IV. - Parents de l'enfant

Le sous-titre " Rattachement de la retraite " est renommé et devient :

(voir cet article)

Le maintien de la garantie " retraite " est organisé dans les conditions fixées aux règlements de l'OCIRP.

V. - Cotisations

Cet article est renommé et devient :

(voir cet article)

VI. - Geste du régime de prévoyance conventionnel

Ce nouvel article annule et remplace l'article " VI. - Cotisations de contrôle et de gestion ", il stipule que :

(voir cet article)

Avenant n° 43 du 1er juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	La fédération des syndicats des services de santé et des services sociaux CDFT ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CTFC ; La fédération des professionnels des services publics et de santé FO ; La fédération française santé et action sociale CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

Le reste de la convention collective et de son annexe I n'est pas modifié.

(1) Point exclu de l'extension, en tant qu'il introduit une limite d'âge fixée à 65 ans relative aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 1er février 2006, art. 1er).

Article - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2005.

Les événements incapacité de travail, invalidité, décès, invalidité absolue et définitive dont le fait générateur se situe à compter de cette date sont indemnisés sur les bases ci-avant décrites. On entend par fait générateur :

- pour l'incapacité de travail : le certificat d'arrêt de travail ;

- pour l'invalidité : la date d'effet de la notification par la sécurité sociale de l'invalidité ou de l'incapacité permanente partielle ;

- pour le décès : la date du décès constatée par l'autorité médicale.

Article - Dépôt - Publicité - Extension

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en déclarent l'extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1er juil. 2005

Les dispositions qui suivent définissent les motifs et priorités de la branche professionnelle dans la branche professionnelle de caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

Article 1er - Versement des contributions

En vigueur étendu en date du 1er juil. 2005

Cet article modifie le point 1 du 5e 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 entreprises médicales en date du 12 novembre 1997.

La profession de médecin exerce la totalité de ses activités 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 patronal de référence agréé des

proesifross libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret, (92309), 52-56, rue Kléber.

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

Ces cotisations sont fixées comme suit :

Ces cotisations de 10 salariés :

La cotisation est fixée à 0,40 % de la masse salariale annuelle brute des salariés versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la prestation de formation en 2004 ;

- 0,25 % au titre du palan de formation en 2004.

La cotisation est fixée à 0,60 % de la masse salariale annuelle brute des salariés versés, au titre et à partir de l'année 2005.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la prestation de formation ;

- 0,45 % au titre du palan de formation.

Ces cotisations de 10 salariés et plus : (1)

La cotisation est fixée à 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salariés versés, au titre et à partir de l'année 2005.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la cotisation au titre du congé individuel de formation (0,20 %), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hauteur de :

- de 0,80 % (art. 18 loi du 4 mai 2004) au titre de la prestation de formation ;

- de 0,45 % (art. 18 loi du 4 mai 2004) au titre du palan de formation ;

- le solde de la cotisation versée au titre du palan de formation qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation déclarée par le salarié médical, soit 0,15 % restant dû au titre du palan de formation, sera versé à l'OPCA-PL.

(1) Piont étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relative aux prélèvements obligatoires (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article 2 - Les dispositifs de formation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

1. La prestation de formation : cotisations et périodes

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

Les prestations prévues du présent accord concourent à la CNPE la définition et le réexamen périodique des actions et priorités pour la mise en œuvre de la politique de formation :

- 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 évaluée 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 particulières au titre de la professionnalisation, conformément à l'article L. 981.2 du code du travail.

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

- le DTS en imagerie médicale ;

- le BTS en imagerie ;

- le DE de médecine légale ;

- le BTS de technicien de laboratoire ;

- le contrat de qualification professionnelle d'assistante dentaire, pour les médecins stomatologues ;

- les formations de secrétaire de profession libérale, soit en cabinet médical, réalisées conformément au référentiel de formation validé par la CNPE des professionnels médicaux.

Les formations qualifiantes ou diplômantes particulières 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 CNPE, notamment dans le cadre d'une co-financement avec l'OPCA-PL.

Les prestations prévues du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 €, modulable par la CNPE 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 une formation continue telle que par la CNPE et éligible à un financement OPCA-PL. Ces périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à raison de 80 heures par an, dès lors qu'un

arccod est cclonu enrte l'employeur et le salarié. Ces hueres dnoent driot au vmesenert de l'allocation prévue par les textes. En cas de refus du salarié, cttee staioiutn n'est pas ctuttoniisve d'une csuae réelle et sérieuse de licenciement.

La formation, réalisée puor pirtae ou en totalité hros tpems de travail, puet friae l'objet d'une dnadme de prsie en craghe à l'OPCA-PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nobmre d'heures réalisées sur le tpems de trivaal et hros temps de travail. L'accord de famnnieect de l'OPCA-PL ptroe sur le vnesemert d'un mnnoatt firfritoaae horaire, selon les qaotus et les modalités de fanmcneniet fixés par la CPNE.

L'une des priorités définies par la barnhce en vretu des dpistinois de l'article L. 982-1 du cdoe du tiaravl vsie ntnmaemot des femmes dnot le naeviu de qfoiitucailan est équivalent ou inférieur au naveiu 4 de l'éducation nationale.

1.3. La vaaoditiln des aiqucs de l'expérience

Les ptiars satraiengis du présent arccod décident que l'accès au dospisiiitf de vloitaïdan des auqics de l'expérience du pilubc éligible à la pnirisnoasoaflostien cusotnite une priorité.

Les piaerts straganiies du présent aoccrd décident de ne pas efcuteefr de trnresfat de fodns au trtie du fneneinemat du fnmeoncnitnet des cetrnes de ftmoiaorn d'apprentis.

Les patiers seiinraagts cenfniot à la CNPE l'études des mueress à mtrtee en ovruue au tirtte de la foratiomn de trutues et l'accompagnement tutorial.

2. Le paln de formation

Les prtaeis sargintiaes décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pnaelmrnilulueent par la CNPE en ficnoton des données iessus de l'observatoire picreotspf des métiers et des quiifnaocatlis et de l'évolution de la dndmaee de fromioan observée par l'OPCA-PL.

*2.1. Fneamnicet du paln de formation

Dnas le cadre de la seotcin uqunie " paln de firatoomn " (commune aux caebtins de monis de 10 salariés et aux cbtiaens de 10 salariés et plus), les foatormins rrentant dnas les priorités visées à l'alinéa précédent seront financées par l'OPCA-PL aux cibenats de moins de 10 salariés et aux canitebs de 10 salariés.* (1)

2.2. Le diort ieidudvinl à la formation

Tuot salarié à temps plein aaynt une ancienneté minimum de 1 an dnas le cabinet, suos cnatort de taaivrl à durée indéterminée, bénéficie cquhae année d'un diort iviendduil à la frtmiaoon d'une durée de 20 heures.

La durée du diort est calculée pro rtaa teomrps des mios de présence du salarié dnas le cniabet puor les salariés à temps partiel.

Les pearits sarngiaiets du présent arcocd cennefiot à la CNPE la définition des aontics prritioeairs éligibles au trtie du DIF.

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

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cuors d'année, suaf lmeenciient puor fuote gvare ou lourde, le driot du salarié est calculé pro rtaa temporis.

A ttire transitoire, ctompe tneu de la dtae de potiramoguln de la loi, le culcal des dtrios aqicus au titre de l'année 2004, suos réserve de précisions réglementaires, srea effectué à priatr du 2e seetrsm de l'année.

La fooriarmtn dnas le cadre du diort iuiienddvl à la fmortioan est msie en oevure en tuot ou parite hros temps de travail. Cttee fioarotmn n'est pisre en cgahre par l'OPCA-PL que si elle relève des priorités arrêtées par la CPNE.

(1) *Alcrite exclu de l'extension, cmmoe étant ctirrnoae aux donisspioits des atrcleis L. 952-2, R. 952-3 et 952-4 du cdoe du travail.*

Article 3 - Dispositifs d'accompagnement professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

1. Oeritrvsaoe ppisrctoe des métiers et des qualifications

En aptoilpcain de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rlaitvee à la foormtan preonlofsinlese tuot au lnog de la vie et au daiogluue social, les sietangairs du présent aroccd créent un oatvbriersoe psertcoipf des métiers et des qlonucaafitis compétent à l'échelon niotanal et professionnel, dnot les cdintoinos de msie en pclae snot confiées à la CPNE.

Celle-ci délègue à l'OPCA-PL, dnas le cdare de l'observatoire pctsoiperf des métiers et des qicanofiuatlis de la branche, des tvauarx d'observation inhérents aux métiers et aux qntiofliuacas au sien de la posiosrfen de médecin, en liosan aevc les auerts ongrmeiass tneuqiches de la profession.

La CNPE fxie cahuqe année le cdrae de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

2. Iaoniorfomn auprès des ceitbans de médecin

En drohes d'opérations de cioimtuaoncmn qui lui snot propres, la bhnarce délègue à l'OPCA-PL l'information des ctbneais de médecin, des salariés de la poierosfsn et des osamginres de formation, nemoantmt sur les qatuos et ftoraifs appliqués dnas le cadre de la poirtniossiaeanlofsn et du droit iuididvel à la formation, asnii que sur des imnotnrafois d'ordre général sur les priorités définies par la barnhce ponrelsfnesolie et la CPNE.

Article 4 - Négociation triennale

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Une msie à juor des objectifs, des priorités et des meynos de la bhnrcae en matière de ftaioormn pnlnlefosoesse frea l'objet d'une auaoatitcsln de l'avenant tuos les 3 ans par la cssmiomon

mixite paritaire.

A défaut de décision, en ce qui concerne l'établissement de la liste des priorités et l'établissement de la liste des

fonctions correspondantes, la commission mixte paritaire convoquée à la CNPE la veille de cette liste. Celle-ci tendra compte des évolutions constatées par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

Avenant n° 44 du 1 mars 2006 relatif à la commission nationale d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CDFT ; La CFTC ; La CGT ; Le syndicat FO,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE XXI

Commission nationale d'interprétation

Règlement intérieur

(voir ce titre de la convention, modifié)

Fait à Paris, le 1er mars 2006.

Avenant n° 45 du 5 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML).
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CDFT ; 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 professionnels des services publics et de santé FO ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2006

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 :

la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2006

Les entreprises ayant un effectif inférieur à 10 salariés, dans le respect du taux de contribution global à la formation professionnelle continue fixé à 0,60 % de la masse salariale brute par l'avenant n° 43 du 1^{er} juillet 2005, versent à l'OPCA-PL :

- au titre du plan de formation, 0,45 % de la masse salariale annuelle ;

- au titre de la prise en compte de l'ancienneté 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 à 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 prise en compte de l'ancienneté 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^{er} 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 prise en compte de l'ancienneté et du DIF.

Article 1er - Contributions des entreprises à

Article 2 - Clause visant la neutralisation des

atteintes de seuils de 10 et de 20 salariés

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2006

Adhésion par lettre du 4 octobre 1993 du syndicat des médecins libéraux à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux

En vigueur en date du 4 oct. 1993

Paris, le 4 octobre 1993.

Le syndicat des médecins libéraux (SML), 79, route de Grigny,

Avenant n 47 du 9 janvier 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT ; La CGT-FO,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats amateurs (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur non étendu en date du 18 sept. 2008

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier :

- ? les garanties en cas de décès et IAD 3 ;
- ? la garantie rente éducation OICRP ;
- ? le taux de cotisation.

C'est ainsi que sont modifiées certaines dispositions du cahier des charges du régime de prévoyance du personnel des cabinets médicaux, comme décrit ci-après.

III.-Garanties en cas de décès

Les cotisations fixés au sous-titre « Montant du capital en cas de décès » sont ainsi modifiés :

- ? assuré célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 110 % TA et TB ;
- ? assuré célibataire, veuf, divorcé avec 1 personne à charge : 150 % TA + TB ;
- ? assuré marié ou vivant en concubinage sans personne à charge : 160 % TA + TB ;
- ? conjoint survivant sans personne à charge supplémentaire : 40 % TA + TB.

Avenant n 49 du 18 septembre 2008

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

91136 Ris-Orangis Cedex, au bureau des relations du travail, sous-direction de la négociation collective, 1er bureau, 1, place de Fontenoy, 75007 Paris.

Monsieur,

L'assemblée générale du syndicat des médecins libéraux (SML) a pris la décision d'adhérer à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

Mandaté par le SML, je me permets de vous informer de cette décision, en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Vous trouverez ci-joint copie des documents adressés ce jour aux personnes intéressées ainsi que celles des décisions des instances du SML afférentes à cette adhésion.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'expression de mes sentiments les plus dévoués.

IV.-Prestations de retraite éducation Montant et service de la retraite

Le paragraphe est modifié comme suit :

« Jusqu'à l'âge de 18 ans anniversaire, son montant est égal, pour chaque enfant, à 18 % 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'à l'âge de 26 ans anniversaire, elle est portée à 23 % du salaire s'il y a interruption d'études ou événement assimilé (art. 9 du règlement général des garanties retraite de conjoint et retraite éducation de l'OCIRP).

Cette retraite est viagère pour les enfants invalides avant l'âge de 26 ans anniversaire.

La retraite est doublée si l'enfant décède de père et de mère par suite du décès du conjoint ou du conjoint survivant ou après celui de l'assuré ou dans le cas de décès d'une mère célibataire avec enfant non reconnu. »

V.-Cotisations

Cet article est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation est fixé à hauteur de 2 % de la base de calcul à compter du 1er avril 2008. Ce taux intègre la cotisation de 0,09 % affectée à la cotisation de la garantie retraite éducation par l'OCIRP.

Elle comprend également la cotisation de 1,91 % pour les assurés désignés sur les risques arrêt de travail et décès.

Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés. »

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1er avril 2008. Les modifications, décrites dans le présent avenant, s'appliquent à toutes les prestations postérieurement à cette date d'effet ; les prestations antérieurement étant indemnisées sur les bases existantes avant la date d'effet des présentes modifications.

Dépôt. ? Publicité. ? Etsixnoen

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du comité de concertation des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les intéressés en demandent l'extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des stcaydnis médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de Fcnrae (FMF) ; Le scyndait des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nlantaoie des saincytds aeuumnts (UNSA), , par lertte du 30 jneivar 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le présent avenant a pour objet la suppression des limites d'âge cannoonditnit l'accès aux garanties ou enccardat la durée de siverce des parinstteos complémentaires, prévues par le régime de prévoyance conventionnel.

Il a également pour objet d'apporter des précisions sur l'avenant n° 47 et de préciser les cidointnos de meaniitn des geanitars dnas cnirtaes cas de sineoupsn du ctaront de travail.
L'annexe I à l'article 44 de la cnoieotvnn clicoevtle est ainsi modifiée :

Article 1 - Suppression des limites d'âge
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Au ttrite Ier « Généralités » dnas le prarhgapae « Définition du peneonrs l à gaaitrnr », les tmeers « âgés de moins de 65 ans » snot supprimés.

Dans le pgaaphrae « Cioeatssn de la giarntae du salarié », les teemrs « au deernir juor du tmisrrete cvuil qui siut son 65e anrrievase » snot supprimés.

Au ttrite II « Ptnorisaeats périodiques en cas d'incapacité de taravil et d'invalidité » dnas le pgaphaarre « Durée de l'indemnisation », les tmrees « jusqu'au deernir juor du tetirsrme civil qui siut le 65e asrnrneavriie de l'assuré » snot supprimés.

Au trite III « Gaaritens en cas de décès », le deuxième tirt est désormais ansii rédigé :

« ? le vreenemst d'un sencod ctaapil en cas de décès postérieur ou simultané du cnnojiot ou du cbcnuoin non remarié de l'assuré (double effet). »

Dans le prrghpaae « Mtaonnt du caiatpl en cas de décès », les temers « avnat 65 ans » snot supprimés.

Dans le prapahrage « Invalidité aoulsbe et définitive », les teemrs « aavnt son 60e anvreniisare » snot supprimés.

Dans le parghraape « Dubloe efeit », les tmrees « aavnt l'âge de 65 ans » snot supprimés.

Au titre IV « Piatotersns de retne éducation », les termes « avnat 65 ans » snot supprimés.

Article 2 - Précision sur l'avenant n° 47
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Il est rappelé que la bsae de culcal des prestations, y cmpiors le cpaital décès, est « égale au sliarae fxie des 3 drreneis mios penlis de sliraae brut, multiplié par 4, majoré des rémunérations veabralis des 12 mios précédant l'arrêt de tairavl ou la dtae du

décès. Comme puor le caull des cotisations, la bsae de ccalul des ptiotaserns est limitée à 3 fios le pflnaod auennl des ansrauccess solecias ».

Pour la gratiane caiatpl décès, le mot « supplémentaire » est ajouté à la sutie de « mtoijaarn puor pnnsreoé à crahge ».

Article 3 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le ponit 5 « Matniein de la gntaraie décès » du trite III est supprimé.

Il est inséré un nuaoevu trite V :

« V. ? Mientain des gernaitas en cas de sunsepison du cotrant de taivarl

Il est précisé en complément des slanituotpis des pnitos 1 à 4 de l'article III que l'ensemble des ganitares snot minnaetues snas crtotnpiraae de caootiitsn à l'assuré dnnt le cnotart de tvarail est suspendu, puor la période au ttrite de lqalluee il bénéficie d'une rémunération plalirete ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor ptraie par l'employeur.

Les auerts cas de suonepssin du cartont de tairavl ne peirnauort dnnoer leiu à ctouruvree qu'en cnopttrtairee d'une cotisation. Pandnet cette période, l'intéressé sraeit graatni en cas de décès, l'incapacité de tavrial et l'invalidité pnrrentmae ne povnaut dnnoer leiu à venmseert de peittaonsrs qu'à paitr de la dtae prévue puor la resirpe de son activité plnieloensorfse tllée qu'elle arua été indiquée à l'assureur antérieurement à la dtae d'effet de la sspsoienun du caotnrt de travail.

Cette qieotsn dvieart farie l'objet de dtoisoipsnis de portée générale cuennoves d'un cmomun accord enrte les petaarnnies soucaix et les assureurs. »

Article 4 - Modification de la numérotation des titres
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le « V. ? Ctositnoais » dvieent « VI. ? Cntotaais ». Le « VI. ? Geostin du régime de prévoyance covenenttionl » deevnit « VII. ? Gositen du régime de prévoyance citonnnneonvl ». Les titers VI-1 à VI-5 dvenineet les tetirs VII-1 à VII-5 et les renivos à ces arelctis iucnls dnas le txete snot modifiés en conséquence.

Le rsete de l'annexe I à l'article 44 n'est pas aueemrntn modifié.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Date d'effet

Le présent aennvat prend eefft au 1er avril 2008.

Dépôt. ? Publicité. ? Extension

Le présent aneanvt frea l'objet d'un dépôt à la doiricten départementale du travail, de l'emploi et de la faomrtion plssliefrneone ansii qu'au secrétariat du grffee du ceoinsl des prud'hommes en un nborne sfsinufat d'exemplaires.
Les srgitaenis en ddannemet l'extension, et ce en acclipaiton de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

**Avenant n 50 du 14 janvier 2009
portant modifications des articles 21,**

25 et 40

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FCSNS CTFC ; La FPPSS FO ; La FASFS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats amateurs (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

Article 1 - Modification de l'article 40 « Congés exceptionnels de courte durée »

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2009

L'article 40 est modifié comme suit :

? « pour la naissance et l'adoption : congés prévus par l'article L. 3142-1 2° du code du travail ;

? pour le mariage ou le Pacs : 5 jours ;

? pour le décès d'un conjoint ou d'un proche : 5 jours. »

Le reste de l'article est sans changement.

Article 2 - Modification de l'article 21 « Période d'essai

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2009

L'article 21 est modifié comme suit :

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

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveau 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.

Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n 40 relatif à la formation professionnelle

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

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, une fois incluse, 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 repousse un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 3 - Modification de l'article 25

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2009

Paragraphe 2 « Indemnités de licenciement » :

L'article 25 paragraphes 2 est modifié comme suit :

« Une indemnité de licenciement est due pour le préavis au moins de 1 an d'ancienneté, quel que soit le motif du licenciement, en dehors du cas de faute grave.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

? moins de 10 ans d'ancienneté : de 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML).
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CDFT ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CTFC ; Fédération des professionnels des services sociaux et de santé FO ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats amateurs (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

Avenant n 41 du 15 décembre 2004

relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des médecins de Fcarne (FMF) ; La confédération des scntaiyds médicaux français (CSMF) ; Le scnadiyt des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	La fédération nvoellue des syadtncls des sevreics de santé et seivre scuoaix CDFT ; La fédération niloatne des snydtcias chrétiens des scervies de santé et des screevis sacuiox CTFC ; La fédération des preolnesns des siecvres plicubs et de santé FO ; La fédération française santé et atocin saolice CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nltiaanoie des sycdanits aeoutnoms (UNSA), , par lettre du 30 javeinr 2014 (BO n°2014-6)

Avenant Salaires n 42 du 14 janvier 2005

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des sctyanids médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de Fncare (FMF) ; Le sinaydct des médecins libéraux (SML) ;
Syndicats signataires	La fédération nloainate des snicdytas chrétiens des siecervs de santé et des screeivs saioucx CTFC ; La fédération des prenolnses des svrciees pucblis et de santé FO.
Organisations adhérentes signataires	L'union nanoiatle des saincdtys aoueontms (UNSA), , par lrette du 30 jivaner 2014 (BO n°2014-6)

Avenant n 52 du 3 juin 2009 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des stydcians médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de Frcane (FMF) ; Le sdnaiyct des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	La FSFAS CFE-CGC ; La FPPSS FO ; La FNCSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'union ntanlioae des sticdnays aunemotos (UNSA), , par lettrre du 30 jinaeivr 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Il a été cnoevnu de mfdieior les dtispioisnos de l'article 44 et de l'annexe I de la Cionnoetvn covlectie susvisée.

Article 1er - Modification de l'article 44 et de l'annexe I de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les disoiptnsios de l' alirctre 44 et de l' anxnee I snot remplacées à cpteomr de la dtae d'entrée en veigur du présent avnnaet par les dtsnoiiiosps qui suivent.

« Ailrtce 44

Prévoyance

Le pnrseneol des cetabins médicaux bénéficie oitbilmoreanegt d'un régime de prévoyance dnot les ctionniods snot fixées à l'annexe I de la présente conotivnen collective, revaitle au régime de prévoyance.

Ce régime assrue nneatmomt le vseemret d'indemnités journalières complétant cleles de la sécurité saloice dnas les cdniooitns fixées à l'article 43 et dreva respecter, puor les salariés anyat le sautt de cadres, les oobaitilngs iusess de la cntoionevn notaainle du 14 mras 1947. »

« ANNEXE I

Régime de prévoyance

Article 1-Objet

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.

La présente annexe prévoit, afin de rapprocher la convention collective nationale du 14 mars 1947, la mise en place de régimes de prévoyance différents pour les salariés cadres et les salariés non cadres.

Article 2-Définition du personnel couvert

Sont rattachés à titre obligatoire par le régime de prévoyance :
- d'une part, l'ensemble des salariés non-cadres embauchés dans le cadre de leur contrat de travail au moins un an d'ancienneté.
- d'autre part, l'ensemble des salariés ayant le statut de cadre (y compris les articles 4 bis au sens de la convention collective nationale du 14 mars 1947) sans condition d'ancienneté.

Article 3-Prise d'effet de la garantie du salarié

Les salariés sont couverts :

- Pour les salariés non-cadres, au jour où ils acquièrent l'ancienneté d'un an
- Pour les 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 cesse :

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

Article 5-Conséquences de la 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 salariés sans condition de ancienneté 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 condition de ancienneté

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 condition de cotisation.

3) Congé Préalable d'éducation :

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

- pendant la durée du congé préalable 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 préalable d'éducation, l'arrêt de travail est censé avoir débuté à la date fixée initialement pour la période de 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 provision 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.

Article 6-Base de calcul des cotisations et des prestations

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 est limitée à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour la détermination des prestations, la base doit être égale au salaire fixe des trois derniers mois penultimes de salaire brut, multiplié par quatre, majoré des rémunérations variables des deux 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 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 les méthodes de calcul, les organismes assureurs désignés déduisent le même taux de charges sociales et fiscales, celui-ci compris au taux de charges moyen appliqué aux salariés de la profession.

Il est précisé que la CSG et la CDRS sont des impôts dus par le salarié et ne peuvent pas être pris 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 contrat.

Article 7-Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

Les présentes garanties bénéficient aux salariés cadres et non-cadres.

7-1 Garantie Incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travail 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 percevant pas les prestations 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 impécunieuse 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 travail cumulé 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 nouveau 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 Mnotnat

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

Les salariés ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne peuvent 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 nuire au bénéficiaire, notamment 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 d'une incapacité permanente partielle par la Sécurité sociale ;
- au 1095ème 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 versée de la Sécurité sociale.

7-2 Gainatire 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 remplissent pas, les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne peuvent 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 individus classés comme suit :
- Invalidité de 1ère catégorie : Indivisibles capables d'exercer une activité rémunérée ;
- Invalidité de 2ème catégorie : Individus absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- Invalidité de 3ème catégorie : Indivisibles 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 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 net 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 2e et 3e 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 ce montant complémentaire sont déduites les prestations brutes de CSG et de CDRS versées par la sécurité sociale et tous autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

- Invalidité 1ère 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 :

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

Les salariés ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne peuvent 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 nuire au bénéficiaire, notamment 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 est inférieur à 50 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme de prévoyance que l'invalidité ou l'incapacité permanente n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de cessation de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente 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 versée de la Sécurité sociale.

7-3 Riseroltoavian des prestations en cours de service.

Pendant toute la durée de l'adhésion au contrat d'assurance de l'employeur, les prestations en cours de service doivent être revalorisées chaque 1er janvier en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO au cours de l'exercice précédent.

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 adhère l'employeur devra assurer les prestations au même niveau que celles définies au présent article.

Article 8-Garanties en cas de décès

8-1 Définitions

Les qualités de conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, pnrsoee à charge, s'apprécient à la date de l'événement onnarut diot à la prestation.

Définition du coniojnt :

On entned par cniiojnt totue psrenone uine au salarié par les lines du mgaaire tel que défini aux arlecits 144 et satviuns du cdoe ciivl et non séparée de coprs judiciairement.

Définition du praneiarthe lié par un Pcas :

On ennted par paatirnree tuote peronse uine au salarié par un Pctae Civil de Solidarité (PACS) dnas les ciotnnodis prévues aux ailctres 515-1 et stinauvs du cdoe civil.

Définition du cnboucin :

Le cubincognae oruve droit aux psttaionnes dès lros que le salarié et son coibncun snot lerbis de tuos leins de miaarge et de Patce Cviil de Solidarité et qu'à la date du décès le cignubnacoe snot niotote et coinntu duepis au mnios 2 ans. Anucue durée n'est exigée si un efannt rnoecu des duex panetrs est né de la vie commune.

Définition des pnoerenss à crghae :

Par pseonne à cahgre on diot ednrtree :

- les efannts du salarié ou de son conjoint, ccbouinn ou ppreinatae lié par un pcate cvil de solidarité, qu'ils seinot légitimes, naturels, adoptifs, ruenocns ou recueillis.

Ces enaftns snot considérés « à cgarhe » jusqu'à luer 18ème arivnianrsee ou jusqu'à luer 26ème ainsnveiarre s'ils pivoersuvnt des études ou snot en agsprnsatipee ou tliuirtae d'un crotnat de psarslnioeansiiifton ou snot dnas le crdae d'un sgate préalable à l'exercice d'un pmeier elmpoi rémunéré.

Sont considérés cmome efatnns à chrgae snas lmiatioiitn d'âge, les eannfts du salarié ou de son conjoint, cbncouin ou partenarielié par un Pcas roneuncs ielaindvs par la Sécurité salocie aavnt luer 26ème avnainsriree et étant dnas l'impossibilité de se lrvier à une activité professionnelle.

- les asctdannes deicrts du salarié répondant aux cinnotids de l'article 1411 III du Cdoe Général des Impôts.

8-2 Caipatl en cas de décès

Le mnotat du caiatpl est exprimé en pctoegurae de la bsaie des prestations. En cas de décès de l'assuré le mannot du ctaaipl garanti, versé au bénéficiaire désigné, diot être fixé comme siut :

Pour les salariés cdaers :

Assuré célibataire, veuf, divorcé, snas pesnone à cghrae 140 %
Assuré célibataire, veuf, divorcé, aevc une pnrseoe à crghae 190 %

Assuré marié, pacsé ou vvanit en cnuinaobcge ? snas psrnoene à crghae 200 %
majoration par prnnsoee à crgahe supplémentaire 50 %

Pour les salariés non-cadres :

Assuré célibataire, veuf, divorcé, snas pnesrone à chgare 110 %
Assuré célibataire, veuf, divorcé, aevc une pnosene à cahrgre 150 %

Assuré marié, pacsé ou vivant en cnbgnoaicue ? snas pesonne à chgrae 160 %
majoration par poennsre à chrgae supplémentaire 40 %

Bénéficiaires :

Le crtanot de prévoyance diot prévoir la désignation bénéficiaire-type satnuive puor l'attribution de la grintaee cpaaitl décès :

-en pieermr leiu au coionjnt sinvaurvnt non divorcé ni séparé judiciairement,
-à défaut, au pareiantre lié par un PACS,

-à défaut au concubin,

-à défaut, aux eftanns légitimes, naturels, reconnus, rellucieis ou adoptifs, vtvnais ou représentés, par patrs égales enrte eux ;

-à défaut, aux parents, par patrs égales etrne eux ;

-à défaut, aux ascendants, par prtas égales etrne eux ;

-à défaut de tuos les susnommés, aux héritiers, par prtas égales enrte eux.

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

8-3 Invalidité aousble et définitive

Le caipatl décès diot être versé par anaipptciion au salarié, lorsqu'il est rcoenu être en état d'invalidité aolsube et définitive.

Un salarié est considéré comme idlainve aslbou et définitif lorsqu'il est prouvé qu'il est antetit d'une invalidité le raendnt définitivement iapnte à la mnodire activité ou occupation. Il doit, en outre, être dnas l'obligation d'avoir rcuoers à l'assistance d'une

tercie prnosene puor etfceufer les atecs orderriains de la vie.

Le pmeaneit diot aoirv leiu en une suele fois, dnas un délai de six mios après la date de rnoeccsaanine par la Casise de Sécurité Sociale, siot du cnesmsleat 3ème catégorie, siot lorsqu'il s'agit d'un aincedt du traavail ou d'une malidaee poslnenefilrose de la racnnaoinscese d'un tuax d'invalidité de 100 % aevc mtrojaioan puor tierce personne.

Le vensemert du caaitpl en cas d'invalidité aulbsoe et définitive met fin à la gianatre décès.

8-4 Dluobe efeit

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, paeirrante lié par un PCAS ou du coibncun non remarié du salarié prédécédé lasiasnt un ou plsuieurs enaftns à charge, il diot être versé au pfoirt de ceux-ci un sncoed catpial égal à 100 % de cluei versé lros du peimerr décès.

Ce caatpil est attribué par prtas égales enrte les efannts qui étaient à la crgahe du salarié au moemnt de son décès et qui snot tuoujors à cahrghe de son conjoint, prtiearare lié par un Pcas ou de son cnbcoiun au mnmoet du décès de ce dernier.

8-5 Gnriatae Prédécès du conjoint, coibcunn ou perarnatie lié par un PCAS puor les salariés cadres.

La présente gtiarane ne bénéficie qu'aux salariés cadres.

En cas de décès du conjoint, du panretarie lié par un PCAS ou du cunocibn d'un salarié, ce dneier bénéficie du versmenet d'un catiapl d'un mtoannt égal à 50 % de la bsaie des pseiantrtos définie à l'article 6.

8-6 Rntee éducation

8-6-1 Définition

En cas de décès d'un salarié cadre ou non-cadre, il est versé une rntee Euaticdon assurée par l'OCIRP puor ccauhn des enaftns à charge. Ctete rntee sret à cruivoir en tuot ou piarte les fiars rteiafls à l'éducation et à la scolarité des efnants à chgare du salarié décédé.

8-6-2 Mtnaont et srvice de la rntee

Jusqu'à luer 18ème anniversaire, son mtnaont aeunnl est égal, puor cquhae enfant, à 18 % du srlaaie de référence défini à l'article 6 ; son vnreseemt n'est aolrs suimos à acunue condition.

Au delà et jusqu'au 26ème anniversaire, elle est portée à 23 % du salraie pdeannt la durée de l'apprentissage, des études ou dnas le cdaie d'un stgae préalable à l'exercice d'un pmeier eolmpi rémunéré.

Le vsnreemet de la rnete est mnaientu en cas d'invalidité de l'enfant à chrgae rncueoe par la Sécurité saocile avnat son 26ème anairerinsve et matntet l'enfant à cahrgre dnas l'impossibilité de se leirvr à une activité professionnelle.

En cas de décès du cjonnot ou cconuibn ou pnariteare lié par un Pcas du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le mnoant de cuaqhe rnete d'éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dnnt le ou les etfanns à cgrahie n'ont pas fiat l'objet d'une rnensoaascine de paternité.

8-7 Rente de cinjnoot puor les salariés ceadr

La présente grtnaie ne bénéficie qu'aux salariés cadres.

8-7-1 Définition

En cas de décès d'un salarié crade laiansst un cniiojnt ou un ccbunioin ou paeiarrnte lié par un pcas survivant, il est versé à ce deienrr une retne viagère.

8-7-2 Maontnt et svirece de la rtene

Le mnotant aennul de la rnete viagère est égale à 10 % du salaire annuel de référence définie à l'article 6.

Cette paioersrttn est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Les rnetes snot peyalabs tselmlermietenrit à trmee échu. La pritaetosn pnerd eefft à ctpmeor du 1er juor du mios ciivl savint la date du décès.

8-7-3 Bénéficiaires

Bénéficiaire du vnsrmeemet de la pireosttan le conjoint, le cinobcun ou le priaaernte lié par un Pcas du salarié cdrae décédé.

8-8 Rente haaincndp

8-8-1 Définition

En cas de décès ou d'invalidité asubole et définitive d'un salarié anayt un ennfat handicapé, il est versé à ce denierr une rntee viagère handicap.

8-8-2 Mtonnat et scievre de la rnete

Le mtnoat de la rntee versée au bénéficiaire est de 500 ? par mois. L'évolution aeunulle du mnotat de bsaie de ctete psttieoran est indexée sur l'augmentation du mtonnat de l'Allocation aux Aldeuts Handicapés (AAH). En cas de mciifotoadn natbloe ou de dpotsriian de l'AAH, un anvanet dreva déterminer la référence à une alotclaiion spécifique aux pneesros handicapées aifn d'indexer le mtoannt de la rntee prévue par la

présente garantie.

Les cotisations versées à quelque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables telrntelieiemrmt à terme échu. La part des cotisations est répartie sur le 1er jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de raeiacoscnsne 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

Bénéficiaire de la prestation l'enfant rncou 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'acquies en irrtinoucsn ou une frioamotn pieslesorlnfnoe d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 de la loi n° 2° du Code général des impôts.

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

8-9 Rvrelisiataon des cotisations éducation, de chômage et handicap. Les cotisations sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP et dans les conditions prévues au règlement propre à cette garantie de chômage.

8-10 Règles non grates

Les règles non grates sont celles prévues par la Loi, la réglementation ou les usages.

8-11 Mutuelle des cotisations décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité.

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

Les cotisations en cas de résiliation ou de non résiliation du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le montant des cotisations « décès » s'applique conformément aux dispositions liées au décès du salarié à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive et du décès du conjoint, ce dernier lié par un PACS.

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 chaque 1er janvier en fonction de l'évolution du point ARRCO au cours de l'exercice précédent. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement du contrat d'assurance.

Les cotisations décès, telles que précisées ci-dessus, sont versées 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 décès du conjoint, ce dernier lié par un PACS.

Si l'employeur a résilié un précédent contrat collectif obligatoire dès lors que le décès des salariés pour cause de maladie ou de décès décrites ci-dessus auprès de l'un des organismes désignés, les cotisations en cas de décès sont versées, par le nouvel assureur, sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur, au premier jour de la date du décès en cas de résiliation du contrat d'assurance.

Les cotisations médicales, qui étaient déjà adhérents auprès d'un des organismes désignés ci-dessus, et pour lesquels, en application des articles 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi EVIN, luer a été adressé à effet du 01 janvier 2002 un avenant portant sur le montant de la cotisation décès et la répartition sur une période transitoire de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, c'est-à-dire à se voir appliquer les dispositions de cet avenant.

Les cotisations médicales, qui étaient adhérents auprès d'un 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, luer a été adressé à effet du 01 janvier 2002 un avenant portant sur le montant de la cotisation décès et la répartition sur une période transitoire de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, y compris en cas de décès d'adhésion auprès d'un des organismes désignés ci-dessus, dans le cas où celui-ci la répartition intégrale des cotisations raltiefs au montant de la cotisation décès. Si l'organisme assureur désigné accepte cette demande, l'assureur quitte lui transfère les cotisations encaissées au titre de ce maintien.

En cas de résiliation ou non résiliation du contrat d'assurance, le montant des cotisations en cas de décès aux bénéficiaires de prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) sera assuré par l'organisme assureur quitte ou par le nouvel organisme assureur lorsque le montant des cotisations afférentes à cet engagement.

8-12 Conséquences de la résiliation des cotisations de prévoyance

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

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

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

Article 9 Cotisations

Pour les salariés cadres :

Le taux de cotisation est fixé à compter du 1er janvier 2010 à :

2.50 % de la base des cotisations définie à l'article 6.
La cotisation est répartie de la façon suivante :
-1,70 % à la charge de l'employeur dont :
§ 0.77 % affecté à la cotisation de la cotisation décès dont 0,39 % affectée à la cotisation des cotisations éducation et de chômage et rente handicap assurées par l'OCIRP ;
§ 0.68 % affecté à la cotisation de la cotisation incapacité temporaire ;
§ 0.25 % affecté à la cotisation de la cotisation invalidité.
-0,80 % à la charge du salarié dont :
§ 0.59 % affecté à la cotisation de la cotisation incapacité temporaire ;
§ 0.21 % affecté à la cotisation de la cotisation invalidité.

Pour les salariés non-cadres :

Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les cotisations et de 40 % par les salariés.

2 % de la base des cotisations définie à l'article 6. dont 0,80 % à la charge du salarié et 1,20 % à la charge de l'employeur, Ce taux intègre la cotisation de 0,09 % affectée à la cotisation des cotisations éducation et rente handicap assurées par l'OCIRP.

A compter du 1er juillet 2009, la cotisation afférente à la cotisation des salariés non-cadres fait l'objet d'un taux d'appel à hauteur de 90 %. Le montant de la cotisation appelée s'élève donc à 1.8 % (1,08 % à la charge de l'employeur et 0.72 % à la charge du salarié). Si les cotisations afférentes du régime de prévoyance des non-cadres font apparaître un déficit technique (rapport technique sur cotisations supérieur à 100), les cotisations sont appelées à hauteur de luer taux cotisation dès le 1er jour du trimestre civil qui suit la présentation des cotisations à la 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 s'accordent à ce que le 1er janvier 2010 luer décision de modifier le régime de prévoyance aux institutions de prévoyance régies par le code de la sécurité sociale désignées ci-après :

- Vauban Humains Prévoyance (18 avenue Léon Gmnaot 75020 Paris)
- AG2R Prévoyance (35 Breuloavd Brune 75014 Paris)
- Prémalliance Prévoyance (47 Avenue Marie-Reynoard 38100 Grenoble)
- Uniprevoyance (10, rue Mssuae 94307 Vneceinns cedex)

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

Les organismes assureurs co-désignés s'organisent pour la mise en œuvre du régime, y compris en ce qui concerne les rejets en cours. Cette maistrise 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'apporteur de la collectivité des assurés désignés et est chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

10-2 Otigaolbin d'adhérer aux organismes assureurs désignés

Les cabinets médicaux rattachés de la commission collective nationale, non en force de garanties d'un contrat d'assurance contre les risques définis à la présente annexe au 31 décembre 2009, sont tenus d'adhérer à compter du 1er janvier 2010 à l'un ou l'autre des organismes assureurs ci-dessus dénommés. A titre d'exception, les cabinets médicaux couverts, avant le 1er janvier 2005 par un contrat d'assurance aux garanties et aux taux de cotisations équivalents à ceux prévus par la présente annexe, peuvent continuer 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 Rationnement des cotisations

En application de la loi 89-1009 du 31.12.89, de la loi 94-678 du 08.08.94 et de la loi 2001-624 du 17.07.2001, les entreprises qui souhaitent 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, doivent déclarer ces « eruoc » auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce, afin d'assurer, selon le cas :

-Soit le versement immédiat des indemnités journalières, rets d'invalidité ou incapacité permanente partielle 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 indemnité sera versée sur la base des garanties prévues par la présente annexe.

-Soit les cotisations futures, prévues sur les indemnités journalières, rets d'invalidité ou incapacité permanente partielle professionnelle, de retraite, en cours de versement par l'organisme assureur quitté.

-Ainsi que l'éventuelle prise en charge du paiement des cotisations de retraite en cas de cessation d'activité des assurés dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 8-11 intitulé « Cotisation de la retraite des salariés en incapacité de travail ou en invalidité ».

Les organismes assureurs désignés ci-dessus seront tenus de

s'acquiescer éventuellement nécessaire à la constitution des cotisations correspondantes. Cette obligation sera mise en œuvre si elle s'avère nécessaire dans la mesure 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 assurée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations d'adhésion de salariés et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chaque de ces délégués pourra se faire assister par un spécialiste technique. Les membres de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations sont révocables à tout moment par leur organisation. Ils sont renouvelés tous les ans, et les membres sortants 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 intéressées de la convention dans les quarante-cinq jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concluant la suite 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 proportionnée au montant de la provision versée à l'assureur le jour de la résiliation 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 1er octobre, à cette commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes rencontrés qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses activités d'application demandé par les partenaires sociaux.

10-5 Réexamen

Conformément à l'article L 912-1 1er alinéa du Code de la Sécurité sociale, les parties s'accorderont à réexaminer dans 5 ans à compter du 1er janvier 2010, les conditions et modalités de la désignation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime.

A cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance pour examiner les modalités de gestion opérées par chacune des organisations assureurs et décider s'il y a lieu de procéder à des désignations effectuées. »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A l'exception des dispositions relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la cotisation des salariés non cotisants qui prendra effet le 1er janvier 2009, les dispositions relatives à la cotisation prévues par le présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2010 et s'appliqueront aux cotisations ou événements survenus postérieurement à cette date.

Article 3 - Extension du présent avenant □ Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires onairguix pour resime à canhcue des paetirs stignaares et dépôt dnas les cdnonoiits prévues aux aitelrcs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
L'extension du présent avenant srea demandée en apilatocpn de l'articles L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenant n° 53 du 16 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FSPSS CGT-FO ; La FASFS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nloatnae des snacdtiys ateuoomns (UNSA), par lettre du 30 jvaenir 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

il a été convenu de modifier les dispositions de l'article 44 et de l'annexe I de la convention collective susvisée.

Avenant n° 55 du 2 juin 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FAFSS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union noaltanie des sntciyads amnetoous (UNSA), par lettre du 30 jnvaer 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des cotisations médicales ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCA PL des fonds destinés au financement de parcours professionnels.

Article 1er - Obligation de versements à l'OPCA PL
En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA PL une cotisation égale à 0,60 % de la masse salariale brute des cabinets.
Cette cotisation se répartit ainsi :

? 0,15 % au titre de la participation forfaitaire et du DIF ;
? le solde au titre du plan de formation.

Article 4 - Durée □ Révision □ Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il prouve l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra intervenir après deux ans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les éventuelles négociations doivent être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

L'avenant n° 52 modifiant l'article 44 et l'annexe I de la convention collective susvisée est modifié comme suit.

Annexe I « Régime de prévoyance »

Article 7

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

7. 2. 2. Moins

Le 2e point de l'article est remplacé par les dispositions suivantes :
« Invalidité de 1re 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. »
Le texte de l'avenant n° 52 est sans changement.

Entreprises de 10 à 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCA PL une cotisation 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 cotisation se répartit ainsi :

? un versement de 0,15 % au titre de la participation forfaitaire et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;

? un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde de l'obligation minimale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 1,25 % et le versement de la cotisation professionnalisation/DIF ;

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

Ces taux de cotisation sont applicables dès la première année de mise en service du site 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'OPCA PL une cotisation 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 cotisation se répartit ainsi :

? un versement de 0,50 % au titre de la participation forfaitaire et du DIF ;
? un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui

représente le solde entre l'obligation minimale d'assurance et le versement de la cotisation au titre de la professionnalisation/DIF.

Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du paln de foarimtn cedoornrpsat au solde de l'obligation légale de fmnieanct qui n'a pas fait l'objet d'une uisitolan dricete par le cabinet.

Ces taux de cotisation sont applicables dès la première année de fcehimnsnaert du seuil de 20 salariés.

Article 2 - Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) fait l'objet d'un versement par l'OPCA PL qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSP 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 de la formation de la professionnelle, est ainsi réparti :

Sur le solde de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la cotisation légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la cotisation légale due au titre du paln de foarimtn ;

Sur le solde de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 salariés et de plus de 50 salariés.

Le solde du prélèvement FPSP, après déduction de la part assise sur les cotisations deus au titre du financement du congé individuel de formation, est réparti à hauteur de 50 % sur la cotisation légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la cotisation légale due au titre du paln de formation.

Dispositions particulières :

Avenant n 56 du 24 août 2011 relatif au paritarisme et à la négociation collective

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FNSCP CTFC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC ; FPSPS FO.
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

Article - I. – Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Par le présent accord, les parties s'engagent à développer une politique de dialogue social et de négociations collectives de qualité.

Afin de promouvoir un tel développement et en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties s'engagent à 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 mécanismes appropriés aux missions. En conséquence, il a été convenu :

de promouvoir l'expression de la branche professionnelle ;
d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des

Quel que soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale après prélèvement de la TVA.

Article 3 - Portée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Les saisiés du présent accord décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions du présent accord qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises libérales entrées dans le champ d'application de l'accord du 28 février 2005 et son annexe, tel que défini en son article 1er.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent accord, qui sont signés postérieurement au présent accord, ne pourront pas coopérer de façon à déroger en tout ou partie, en application de l'article L. 132-13, alinéa 1, 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

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Entrée en vigueur

A défaut d'opposition du présent avenant, exprimées dans les délais et délais prévus par les articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ses dispositions s'appliqueront dès le dépôt de l'accord, sur la totalité de la mesure à compter du 1er janvier 2010.

Notification

Le présent accord sera notifié par l'organisation représentative CMSF ou, à défaut, par la liste des représentants des salariés représentatives.

de promouvoir l'égalité professionnelle ;
de faciliter la présence des mandats au sein des entreprises paritaires, par la prise en charge des frais et dépenses des rémunérations ;
de développer l'impact du dialogue social auprès des entreprises et des salariés ;
de faciliter les initiatives volontaires des métiers de la branche ;
d'encourager les initiatives d'embauche en favorisant les recrutements de la branche pérenne à l'évolution des emplois et des compétences et de qualification.
A cet effet, il est institué un fond de développement et de développement du paritarisme.

Article - II. – Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Le présent accord est applicable à tous les établissements médicaux du territoire identifiés sous le code APE 851-C en tenant compte des textes légaux et réglementaires en vigueur. Il couvre une année à la date de signature étendue par arrêté du 15 janvier 1982.

Article - III. – Financement : contributions des entreprises de la branche

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Les entreprises saisiées du présent accord conviennent d'organiser la contribution au budget nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme.

Afin de disposer des ressources nécessaires au fonctionnement de ce budget, il est institué, à compter de la date de l'arrêté d'extension du présent accord, une contribution au budget de la branche des entreprises entrées dans le champ d'application de la

convention collective des cabinets médicaux.

Le financement du fond pour le passif 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 sociaux 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 restants 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.

Article - IV. – Recouvrement des contributions

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Les prestations sociales prévues par l'OPCA-PL pour reconstituer auprès des cabinets médicaux cette cotisation, suivent 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 paraitront de gestion et de versement à cette dernière sont 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.

Article - V. – Affectation des fonds

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Les prestations sociales prévues par l'OPCA-PL pour reconstituer auprès des cabinets médicaux cette cotisation, suivent les modalités suivantes :

Après déduction des frais dûment justifiés de remboursement par l'OPCA-PL et des frais de gestion de l'association de gestion prévue à l'article 6 et des frais de fonctionnement aux comptes, les fonds sont destinés :

pour 40 %, au financement :

des travaux diligentés par les cabinets médicaux de la branche (CPNE/FP ? CSMO ? CSMO 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 comité de gestion de l'administration de l'association d'aide au paritarisme.

Chaque organisation a son air de frais de fonctionnement des frais de transport, de repas, d'hébergement et de prise de notes de ses représentants appelés à participer aux travaux des instances paritaires en vue de développer la négociation collective nationale.

Un état annuel des dépenses de chaque organisation sera annexé au rapport annuel de trésorerie de l'association d'aide au paritarisme.

Article - VI. – Association de gestion du paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

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 agricoles du présent accord et d'autant de représentants des organisations d'employeurs représentatives de la branche agricoles du présent accord.

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale des salariés représentative agricole du présent accord et d'autant de représentants des organisations agricoles pluri-branches agricoles 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 fonctionnement 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 fonctionnement 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.

Article - VII. – Bilan de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Les signataires du présent accord conviennent de se revoir 3 ans après la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, afin de fixer 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 propositions de modifications que les organisations du présent accord, pourront être modifiées, notamment, en fonction de l'examen des situations sur l'utilisation des fonds.

Annuellement, la commission paritaire de la branche agricole le bilan de fonctionnement de l'association d'aide au paritarisme.

Article - VIII. – Durée – Révision – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

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 lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et adhérentes, et comportera l'indication des

dsstiniioos dnnt la révision est demandée ainsi que les pispinoos de repnalemecmt ;

? à réception de la lettre, les ptaers susvisées dorvnet oiruvr dnas un délai de 3 mois maximum, une négociation pour rédiger un avenant ou un nouvel accord ;

? les dospinoiiss de l'accord dnnt la révision est demandée retesonrt en vuuiger jusqu'à la dtae de pbaociutiIn au Jurnoal ofiecfil de l'arrêté d'extension fnaisat suite à la clcunioson d'un annaevt ou d'un nouvel accord.

L'avenant prntoat révision de tout ou ptirae de l'accord ctclioelf se stsuibute de pieln driot aux sinputlitoas de l'accord qu'il mfdioie et, est opposable, dnas les cintoidnos fixées aux arltcies L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail, à l'ensemble des eymeorplus et des salariés liés par la cnevnioton ou l'accord ctlocilef de travail.

L'accord purora être dénoncé par les piteras signataires, dnas les cionodtnis de l'article L. 2261-6 à L. 2261-10 du cdoe du travail, en retpcsenat un préavis de 3 mois.

Article - IX. – Date d'application

Avenant n 58 du 24 août 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FNSCP CTFC ; FFSAS CGC ; FPSPS FO.
Organisations adhérentes signataires	L'union notianlae des scytdains auomtnoes (UNSA), , par lrette du 30 jvniaer 2014 (BO n°2014-6)

Article 1er - Thèmes de négociation

En vigueur étendu en date du 24 août 2011

Les thèmes orvteus à ce tpye de négociation snot les meeurs dnnt la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrd collectif, à l'exception de cuex mentionnés à l'article L. 12333-21 du cdoe du travail, snot les accrdos « de méthode » riealtfs à la procédure de licenciement.

Article 2 - Moyens accordés aux représentants élus du personnel

En vigueur étendu en date du 24 août 2011

La négociation avec les représentants élus du poeenrnl dreva se dérouler conformément aux disoositnps de l'article L. 2232-27-1 du cdoe du taarvil dnas le rpsecet des règles suietnvas :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Eabilroaotn nootjnie du proejt d'accord par les négociateurs ;
3. Cttenoroican avec les salariés ;
4. Faculté de pnedrre l'attache des oainnoaitgrss seldincyas représentatives de la branche.

Le tpmes passé aux réunions de négociation aexqluelus sernot conviés les tlautieirs et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dnnt bénéficient les représentants du poneesrnl dnas l'exercice de luer mandat. En outre, cuhaqe élu tiatriule appelé à paprtcieir à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du cdoe du travail.

L'employeur inomfre les ooitnrnsaags slnayeidcs représentatives dnas la bahrcne de sa décision d'engager des négociations.

Dès lros que l'employeur pnerdra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un acrod de méthode cclonu à la majorité des mreembs élus du comité d'entreprise ou de la délégation uunqie du psnorenel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel, définira les mneofs prucairtles mis à dioitpsoin des représentants élus du psonnel pour le déroulement loayl de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, dncumteos d'information?).

A défaut d'avoir pu clcnroue un aocrd de méthode, l'employeur

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Les praeits seiagatnris ceinnnovent que le présent accord s'applique impérativement le 1^{er} du mois snivaut la dtae de signature, snot le 1^{er}oborcte 2011.

Article - X. – Publicité – Dépôt – Extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Le présent aocrd srea déposé conformément aux dpoinoitss des aleicrts L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

L'extension du présent acrod srea demandée auprès du msiirnte du tiaavrl par l'une des oaognritansis signataires.

s'engage à fonurir à l'instance concernée, les ironftnaoims nécessaires à la négociation au monis 8 jorus avant la première réunion de négociation. Lros de la première réunion, l'employeur fixera, en ctniorcetaon avec la représentation élue du poesnrel concernée, le cedraeinlr prévisionnel.

Article 3 - Validation des accords

En vigueur étendu en date du 24 août 2011

La validité des acrdos est subordonnée à luer cosncioulr par l'instance concernée conformément aux dtiopiisnoss de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

L'accord asini ccnlou ne purora acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après vloaidatin par la ciosmomisn piritraae nlaanoite de validation, dnas les codnionis définies à l'article 9 ci-après.

Article 4 - Fonctionnement de la commission paritaire

En vigueur étendu en date du 24 août 2011

4.1. Rôle

La comiomsisn piraraite niotaalne de vitolaaidn (CNPV) a pour obejt de se penonroc sur la validité des acrdocs ccnlous entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les mberems de la délégation uunqie du poeenrnl ou les délégués du personnel.

La viiatoadln opérée par la CNPV ptroe eesenicumxlvlt sur la conformité de l'accord d'entreprise aux diosopsnitis légales, réglementaires et cnvnlioonentles applicables.

4.2. Cptoomisin

La CNPV est constituée des osraoitngis snaeldcuis de salariés représentatives dnas la bcanrheau *paln ntnoaail* (1) asini que des fédérations preatnloas de la brachne des ctbaies médicaux.

La CNPV est composée de :

? pour le collège salarié : 1 siège par oisoriatgnan scindlaye représentative au nveiau de la bnrchaeau *paln national* (2). Cqhaue ootigiaasrnl sidcynlae représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;

? pour le collège pnraoatl : anautt de sièges réparti entre la CSMF, le SML et la FMF. Ces ogatnrioniass snydcleais penvuet également désigner des suppléants.

La CNPV se réunit vbaelmalnet dès lros que la majorité des représentants de chquae collège est présente.

4.3. Fneiaccnmt

Le fcnenmnaeit du feonnitoeenmt de la CNPV est assuré sur les fdons du paritarisme, qui foernt l'objet d'une évaluation dès la fin de la première année de msie en place de l'accord.

(1) L'alinéa 1 ainsi que le premier trait de l'alinéa 2 de l'article 4.2 s'entendent à l'exclusion des termes : « au niveau national » comme étant concrets au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

(2) L'alinéa 1 ainsi que le premier trait de l'alinéa 2 de l'article 4.2 s'entendent à l'exclusion des termes : « au niveau national » comme étant concrets au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Article 5 - Saisine de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur étendu en date du 24 août 2011

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

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de 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 : intitulé de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant 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'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;

? un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CNPV constate que le dossier est incomplet, il mandate par lettre recommandée avec avis 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 4 mois tel que prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

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

Article 6 - Secrétariat de la CNPV
En vigueur étendu en date du 24 août 2011

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

Article 7 - Réunion de la CNPV
En vigueur étendu en date du 24 août 2011

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 participants s'engagent à respecter la confidentialité des données préalablement communiquées.

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.

Avenant n° 57 du 10 mai 2012 relatif à

Article 8 - Conditions de validation

En vigueur étendu en date du 24 août 2011

L'accord est valide si les conditions suivantes sont réunies :

? 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 susmentionnées sont respectées.

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

Article 9 - Modalités de validation
En vigueur étendu en date du 24 août 2011

L'accord est valide s'il a obtenu, au sein du collège représentant les salariés 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 valide 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 valide s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voté délibérativement et ayant participé au vote au sein de cette instance.

Article 10 - Observatoire de la CNPV
En vigueur étendu en date du 24 août 2011

Un bilan annuel par secteur des décisions de la CNPV ainsi que les thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à la validation sont mis à l'ordre du jour de la CMP. Il sera présenté un bilan annuel hors de la CMP du premier trimestre de l'année N + 1.

Article 11 - Durée. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 24 août 2011

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
En vigueur étendu en date du 24 août 2011

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.

Article - Préambule et présentation du dispositif

En vigueur étendu en date du 24 août 2011

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 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 de ces accords par la commission créée à cet effet.

l'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes

catégorie d'emploi, pour un taux d'encadrement féminin
très faible

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML,
Syndicats signataires	FFSAS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des étudiants autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 6 oct. 2012

Le présent avenant interviendrait 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 décret 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 relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sur le fait que « l'absence d'ouverture de négociations visant à réduire les écarts de rémunérations prouvés conduisit le ministère chargé du travail à réunir une commission mixte et à rechercher l'extension de toute convention collective ».

Ce décret a conduit la branche à constituer 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 GTSEE 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 plus précisément de conduire deux types d'investigations :

? une investigation statistique à partir de plusieurs sources : données INSEE, données de retraite, données OCPA PL nationales ;

? une investigation 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 femmes et les hommes sur un certain nombre d'indicateurs. Cet état des lieux peut être enrichi par une étude qualitative qui permet de préciser les priorités et les enjeux 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 état des lieux 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

En vigueur non étendu en date du 6 oct. 2012

À la date de l'accord, et suite à l'étude sur l'égalité professionnelle, les constatations sont les suivantes :

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 personnes essentiellement féminines, qu'il faut que soit la

Les hommes sont les seuls dans les cabinets de médecins spécialistes (plus de 10 salariés) et dans les cabinets de médecins généralistes de 50 salariés et plus. Leur part varie ainsi avec la taille dans les cabinets de médecins électroradiologistes.

Près de 70 % des femmes sont employées, contre moins de 20 % des hommes, tandis que 11 % des femmes 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 personnes intermédiaires), ne représentent que 64 % des cadres. Le taux d'encadrement féminin est donc très faible.

Egalité de rémunération

Les écarts de salaire moyen des hommes et des femmes présentent deux caractéristiques :

? un écart important entre les deux sexes avec la base des hommes nettement au-dessus de celle des femmes ;
? une déviation du salaire moyen des femmes à partir de 30 ans. Ces écarts de rémunération peuvent valoir une hypothèse :

? les durées de travail (les temps partielles sont plus faibles 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 est plus élevé).

Article 3 - Engagements de la branche

En vigueur non étendu en date du 6 oct. 2012

1. Faire évoluer les représentations « sexuées » des métiers en :

? promouvoir dans la communication collective des intitulés de métier non sexués ;

? analyser les différents métiers existants au regard des représentations sexuées qui peuvent y être associées et proposer des ajustements de ces notations éventuelles ;

? définir des outils de mesure (à définir) inusités de la part des hommes sur les métiers très féminins du secteur ;

? travailler de concert avec les organisations de formation pour véhiculer ces messages, et favoriser l'attractivité des métiers sur les métiers traditionnellement féminins ;

? communiquer auprès des médecins et des professionnels de cabinets médicaux sur les modes de management pour favoriser le rapport hiérarchique professionnel aux dépens du rapport hiérarchique d'ordre sexué.

2. Poursuivre l'effort d'analyse sur l'égalité professionnelle
Trois axes peuvent être envisagés dans un premier temps :

? une étude sur le temps partiel, qui permettra d'aborder également les enjeux de l'articulation vie professionnelle, vie familiale ;

? un engagement des acteurs qui consisterait des données, à distinguer les données des femmes des données des hommes que font se partager ;

? un partenariat avec les cabinets de retraite et/ou avec l'OPCA pour disposer de données plus complètes relatives sur 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 encourageant les salariés au plus près des lieux de travail ;

? la période d'absence du salarié en congé de maternité, d'adoption, de présence prénatale ou en congé prénatal d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits individuels à la formation (art. L. 6323-2 du code du travail) ;

? pendant le congé parental à temps partiel ou l'exercice de

l'activité à temps partiel pour élever un enfant, la (le) salarié(e) peut également bénéficier d'une atco 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 (art. L. 1225-66 et suivants du code du travail) ;
 ? par ailleurs, afin d'éviter d'éventuelles interférences avec les citreonnats familiales, les relations hiérarchiques pommarrngent les réunions de travail dans le cadre de l'horaire de travail.
 A la reprise d'activité :

? les salariés ont l'assurance de survie pour l'ensemble de leur vie ou un poste équivalent ;
 ? l'entretien préalable à la reprise d'activité (ou, éventuellement, dans les périodes de repos avant le retour) doit avoir pour objectif de déterminer avec le salarié les éventuels besoins de formations afin de faciliter la reprise d'activité postérieure ;
 ? les salarié(e)s reprenant leur activité après un congé de maternité, un congé pour aptitude ou un congé pour maladie (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 postérieur à l'éducation ou d'un travail à temps partiel bénéficient :

? d'un droit à une atco de formation professionnelle, notamment en cas de changement de métier ou de méthodes de travail ;
 ? les salarié(e)s peuvent également bénéficier de ce droit avant l'expiration du congé postérieur à temps partiel ou de l'activité à temps partiel pour élever un enfant. Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé postérieur à temps partiel ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant ;
 ? de plein droit, d'un bail 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 atco menées
 La mise en place d'indicateurs chiffrés permet de suivre les atcos visés à l'égalité entre les genres dans les atcos des carrières.
 Au niveau national, sera mis en place un palmarès sur l'égalité professionnelle dans les atcos s'ajoutant aux indicateurs figurant au bilan annuel et dans le rapport de suivi comparé d'entreprise.
 Recrutement :

? emplacements par métier repère, sexe et type de contrat ;
 ? emplacements par niveau de classification, sexe et type de contrat ;
 ? emplacements par emploi type, selon le sexe, CDD et CDI ;

Avenant n° 60 du 3 octobre 2012 relatif à la grille de classification des salaires au 1er octobre 2012

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	La FSPPS FO,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicates amanoets (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

Avenant n° 62 du 1er janvier 2013 relatif à l'indemnité de départ à la

? emplacements par niveau et localisation géographique Ile-de-France - province, CDI et CDD ;
 ? emplacements par métier repère 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'accès par sexe aux niveaux cadre.
 Rémunération :

? rémunération par métier repère, par niveau, par ancienneté et par sexe.
 Formation :

? répartition par sexe des atco et des réussites aux atcos ;
 ? types de formations qualifiantes ou adossées au poste de travail ;
 ? atco après la formation à une évolution de carrière ou changement de métier.
 5. Développer la mixité, l'accueil et la parité des atcos masculins
 Campagne d'information et de sensibilisation :

? atco sur l'image des métiers avec les partenaires externes ;
 ? atco sur le recrutement et la sélection ;
 ? atco de formation et de sensibilisation ;
 ? atco de développement de tous les volets de formation (VAE, apprentissage, etc.).

Article 4 - Notification. – Entrée en vigueur et dépôt
En vigueur non étendu en date du 6 oct. 2012

Entrée en vigueur

A défaut d'opposition au présent avenant, exprimée dans les délais et délais prévus par les articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ses dispositions s'appliquent à compter du jour qui suivra son dépôt.

Notification

Le présent accord sera notifié par l'organisation représentative CMSF ou, à défaut, par la partie la plus diligente des signataires, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2012

Il est précisé dans la grille des salaires l'emploi :
 « 4d ? Secrétaire technique assistante d'un cabinet de conseil ? », c'est-à-dire 218. »
 Les emplois 6b « Meublanier (trice) radio ayant passé le contrôle des compétences » et 6e « Assistante (e) des tâches de soutien » passent au coefficient 218.

retraite

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FASS CGT ; La FSAFS CFE-CGC ; La FSNCS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'union notilaane des sndtyicas aeunomtos (UNSA), , par ltrtee du 30 janevir 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Au titre IX « Rupture du contrat de travail » :

Avenant n° 63 du 9 avril 2013 modifiant l'annexe I relative au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	La FSSPS FO ; La FASS CGT,
Organisations adhérentes signataires	L'union nlnaaotie des sctiaydns aoeomtuns (UNSA), , par lettre du 30 jievnr 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 2 sept. 2013

Il a été convenu de compléter ou modifier les dispositions de l'article 8 " Garanties en cas de décès " ainsi que l'article 9 " Cotisations " de l'annexe I " Régime de prévoyance " de la convention collective nationale susvisée.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est ajouté à l'article 8 « Garanties en cas de décès » les dispositions suivantes :

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,38	0,38	?
Frais d'obsèques	0,05	0,05	?
Incapacité temporaire de travail	1,27	0,68	0,59
Invalidité permanente	0,46	0,25	0,21
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,07	?
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	?
Rente de conjoint (OCIRP)	0,30	0,30	?
Total	2,55	1,75	0,80

Taux d'appel à 90 % (sauf garanties OCIRP)

Le taux de cotisation est fixé à :

Du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2013 : 2,23 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des entreprises

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,32	0,32	?
Frais d'obsèques	0,05	0,05	?

Le sous-titre intitulé « Licenciement et démission des salariés » est désormais intitulé « Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite ».

A l'article 25, est ajouté un paragraphe « Indemnité de départ volontaire à la retraite » :

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

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

(Suivent les signatures.)

« Article 8.13
Garantie frais d'obsèques

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 12 ans, le montant de l'indemnité est limité aux frais réellement engagés. » Les autres dispositions de l'article 8 restent inchangées.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Personnel cadre

Taux cotisation

A compter du 1er juillet 2013, le taux de cotisation est fixé à 2,55 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des entreprises médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Incapacité temporaire de travail	1,08	0,58	0,50
Invalidité permanente	0,39	0,21	0,18
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,07	?
Rente hdiaancp (OCIRP)	0,02	0,02	?
Rente de cnjnioot (OCIRP)	0,30	0,30	?
Total	2,23	1,55	0,68

La ciosoaitn est répartie cmmoe siut :

A cptmeor du 1er jaiventr 2014 : 2,34 % de la bsae des catioonstis définie à l'article 6 de l'annexe I de la cvnitenoon ctilvoele nilataone des ponensrls des cniaetbs médicaux.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de csoaitotn gaboll	Taux de caoitotsn eypluomer	Taux de coattoisin salarié
Décès	0,37	0,37	?
Frais d'obsèques	0,05	0,05	?
Incapacité temporaire de travail	1,12	0,60	0,52
Invalidité permanente	0,41	0,22	0,19
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,07	?
Rente hadnaicp (OCIRP)	0,02	0,02	?
Rente de cjoonint (OCIRP)	0,30	0,30	?
Total	2,34	1,63	0,71

Si les cteoms aeunns du régime de prévoyance des caedrs fnot apparaît un déficit thcuneqie (rapport patriotes sur catioinots supérieur à 100), les ctisnooas soernt appelées à hutauer de luer tuax cuarttcoenl dès le peimerr juor du tritmsere ciivil qui siut la présentation des cmeopts à la ciosmossin de contrôle et de gesotin et après aivs de celle-ci.

Taux crcetauontl

A ctepmor du 1er jielult 2013, le tuax de ctoitsoan est fixé à 2,05 % de la bsae des ctaisotoins définie à l'article 6 de l'annexe I de la ceotnivnon colvcleite nltioaae des preosnnels des ctnbieas médicaux.

La ctiosioatn est répartie cmmoe siut :

Personnel non cdrae

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de caistitoon galbol (*)	Taux de ctatiooisn emuoeylpr	Taux de ctatiooisn salarié
Décès	0,18	0,11	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,27	0,76	0,51
Invalidité permanente	0,46	0,28	0,18
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,04	0,03
Rente hdincaap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	2,05	1,23	0,82

(*) Les cioaonttiss snot financées à hauetr de 60 % par les euermylops et de 40 % par les salariés.

Taux d'appel à 80 % (sauf gaaetrns OCIRP)

Le tuax de caosioitn est fixé à :

Du 1er jelliut 2013 au 31 décembre 2013 : 1,58 % de la bsae des cotiaintoss définie à l'article 6 de l'annexe I de la cnoviotenn ccotilevle ninalaote des psrneleons des cnateibs

médicaux.

La cttasioion est répartie comme siut :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de ctosaoitiin glboal (*)	Taux de coiotatn emuyloper	Taux de casioioitn salarié
Décès	0,14	0,08	0,06
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	0,95	0,57	0,38
Invalidité permanente	0,35	0,21	0,14
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,04	0,03
Rente haidcanp (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	1,58	0,94	0,64

(*) Les cotisoins snot financées à hateur de 60 % par les eomlypres et de 40 % par les salariés.

A cotpmer du 1er jnaievr 2014 : 1,67 % de la bsae des ciosaniots définie à l'article 6 de l'annexe I de la cvoitennon

cveclotile noailntae des pnlonseres des cnibteas médicaux.

La ctiooisn est répartie comme siut :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de ciitsoaton gbaoll (*)	Taux de caioosittn eueloypmr	Taux de cttiooisn salarié
Décès	0,13	0,08	0,05

Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,03	0,62	0,41
Invalidité permanente	0,37	0,22	0,15
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,04	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	1,67	1,00	0,67

(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Si les comptes annuels du régime de prévoyance des non-cadres font apparaître un déficit technique (rapport ptesnatis sur cotisations supérieur à 100), les cotisations sont appelées à hauteur de leur taux crancoteul dès le premier jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion et après avis de celle-ci.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Adhésion par lettre du 30 janvier 2014 de l'UNSA santé sociaux à la convention

En vigueur en date du 30 janv. 2014

Bagnole, le 30 janvier 2014.

L'union nationale des syndicats amonueos (UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Adhésion par lettre du 6 février 2014 du syndicat des médecins généralistes à la convention collective

En vigueur en date du 6 févr. 2014

Paris, le 6 février 2014.

Le syndicat des médecins généralistes, 13, rue Fernand-Léger, 75020 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Avenant n° 64 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France.
Syndicats signataires	UNSA ; FNSS CDFT ; FFSAS CGC ; FNSS CFTC.

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

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 tinalvraalt à temps partiel.

La première section du présent accord comporte les dispositions applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel, la section 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.

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2013.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA santé sociaux vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (étendue par arrêté du 15 janvier 1982) ainsi qu'à ses annexes, antennes et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des cotisations que nous assurons parallèlement à l'ensemble des praticiens s'adressant à nos services dans le champ des conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général adjoint chargé du service privé.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que notre organisation a décidé de son adhésion à la convention collective nationale des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (idcc : 1147).

Cette adhésion est faite à la convention collective et à l'ensemble de ses avenants.

Vous trouverez la copie de cette adhésion qui a été faite par nos soins aux services sociaux et aux représentants syndicaux conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-4 du même code, notre organisation ayant les mêmes droits que les praticiens signataires, nous vous prions de bien vouloir à ce que nous soyons convoqués aux négociations prochaines.

Je vous prie de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de ma haute considération.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

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

Les praticiens 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 1er juillet 2014 la durée minimale de 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 praticiens sociaux se sont ainsi accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires qui suivent, qui ont pour objet 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 parties signataires s'engagent à négocier sur

d'autres points de l'ANI, à savoir sur la répartition de l'emploi sur les territoires, sur la mise en place de dispositifs de lutte contre les temps partiel 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 6 - Regroupement par périodes journalières continues afin de garantir la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

Section 1 Dispositions applicables à tous les salariés à temps partiel

Article 2 - Définition du temps partiel
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

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
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

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 heures 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 le contrat de travail s'appliquent aux salariés à temps partiel.

(1) Article 3 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 24 octobre 2014 - art. 1)

Section 2 Dispositions spécifiques

Article 4 - Dérogation individuelle
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à 16 heures pour l'ensemble des postes de la grille et à 5 heures pour le personnel d'entretien pourra être muante 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 équivalente à un temps plein. Cette demande doit être écrite et motivée et adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Ce dernier dispose alors de 30 jours calendaires pour répondre au salarié selon les mêmes modalités.
En cas de réponse positive, le contrat de travail est rédigé en ce sens ou fait l'objet d'un avenant en conséquence.

Article 5 - Horaire hebdomadaire contractuel
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

Les conventions collectives s'accordent sur le fait qu'il est impératif de tenir compte de la particularité et des besoins d'exercice des professions médicales, mais également de l'importance de préserver l'emploi dans la branche.
Ainsi, les conventions collectives peuvent fixer 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 d'entretien et d'entretien pour lequel la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine.
Les dispositions ci-dessus citées sont dans le cadre de la déclaration préalable (art. L. 1226-2 du code du travail) et sur les salariés bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.

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

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

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

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

Article 7 - Interruption d'activité
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

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

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

Article 8 - Majoration des heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

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 dans la limite de l'horaire légal, en l'occurrence 35 heures.

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

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

A l'intérieur de cette limite, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement si le salarié a été informé au 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 supplémentaires 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
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, la durée normale de travail du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par avenant et, ainsi, former le salarié à un temps partiel à durée variable mais également à un temps complet.

Il ne pourra être conclu plus de six avenants par an et par salarié. En cas de renouvellement d'un salarié temporairement absent nommé désigné, le nombre d'avenants cumulés avec un même salarié n'est pas limité, l'employeur et le salarié paonnent en commun ce qui est de besoin.

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

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

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités

solen lsqeeulels les compléments d'heures pvneuet être accomplis, en l'occurrence le nrobme d'heures prévues, luer répartition sur la siename ou sur le mios anisi que la période concernée.

Une fios par an, il aippnartet à l'employeur de rnseeecr les salariés sutioanaht bénéficier d'avenants de compléments d'heures. Dès lros que les salariés se snot portés volontaires, l'employeur devra luer preopsor perrimrtiiaeont les anneavts coropeannrdst aux besoins de compléments d'heures identifiés. Lrouqse prsueiuls salariés snot scbieustpels d'être intéressés, l'employeur diot etfucfeer un chioix en tnenat ctompe de critères objectifs.

Le rufes d'un salarié d'augmenter sa durée du tarvial n'est pas une faute et ne puet entraîner de soicatnn disciplinaire.

Article 10 - Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

Les évolutions de l'activité du cbnaiet ou les shuoais des salariés pveunet nécessiter d'envisager une micifoadoitn de la durée ctounalltecre de tvaaril inlmiteneait prévue etnre l'employeur et le salarié.

Les parteis senrtaiags endentnet pumiorovor et ongiarser le pssagae du tmpes paritel au tpems cmpoelt et inversement.

La parite saclltnoiit le psasgae d'un tpmes cpoemt à un tmeps peartil ou le psgaase d'un tpmes paitrel à un tmeps cemplot diot frmeoulr sa demdane par ltrtee recommandée aevc aivs de réception.

La ptirae sollicitée diot appetror sa réponse dnas un délai de 30 juos craandliees à cmopetr de la première présentation de la ltrtee recommandée aevc aivs de réception.

Lorsque la dmdaene émane du salarié et fiat l'objet d'un rfues de l'employeur, ce drnieer diot eipuxleqr les rsoanis ojeceivbts qui le cdoniunest à ne pas doennr siute à la demande.

Si l'employeur actepce la demande, les nleovlues modalités d'exécution du cntaort de tiavral snot formalisées dnas un aannevt à ce contrat.

Lorsque la deadmne émane de l'employeur, celui-ci ionfmrre le salarié que son rufes ne puet friae l'objet d'une sontcian ou d'un mitof de ruurtpe du ctarnot de travail.

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

Article 11 - Priorité d'emploi

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

Avenant n 66 du 1er juillet 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France.
Syndicats signataires	UNSA ; FNSS CDFT ; FSAS CGT ; FFSAS CGC ; FNSCS CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

L'article 2 "Définition du perenosnl courevt "est remplacé cmome siut :

Sont garatins à titre oabrgotliie par le régime de prévoyance :

- d'une part, l'ensemble du penorsnel ne raneelvt pas des arlietcs 4 et 4 bis de la ctoeinnvon clelvcotie nniaoaatle de 1947 ;

-d'autre part, l'ensemble du prennoesl raeevnlvt des arletics 4 et 4 bis de la cetinovonn ciotlclvee nonlatiae de 1947.

Article 2

Les salariés à temps paetril bénéficient d'une priorité puor l'attribution, dnas le cnabiet médical qui les emploie, d'un poste diislbonpe à temps cpmleot ou à temps piraetl dnot l'horaire de tvarial est puls ianoprtrmt que le luer et roetsrssanit à luer catégorie psorslnfieeonle ou à un emlopi équivalent.

L'employeur ptroe à la csnancsniaoe des salariés, par vioe d'affichage, la lstie des elomips disioenplbs correspondants.

Section 3 Dispositions diverses

Article 12 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

Une csismmoion de siuvi srea msie en pcale et composée des stairgiaens du présent accord. Elle se réunira au moins une fios par an puor vérifier la msie en plcae des modalités de l'accord. Elle pruroa peosopr des mctoondaiiifs à la coiommsisn paartirie dnas l'objectif de répondre aux évolutions nécessaires de l'accord. Elle mttrea en ?uvre des oiluts lui pamteentrt de rclilieuer les données nécessaires à sa mission.

Article 13 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

L'ensemble de ces dsioistopins s'applique à cpoetmr de l'extension de l'accord.

Article 14 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

Le présent acocrd puet être révisé et dénoncé tleaontmet dnas les cinodniots prévues par le cdoe du travail.

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

Article 15 - Dépôt. – Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2014

Le présent accord frea l'objet, à la dngiiecle des parties, des formalités de dépôt et d'une daemnd de d'extension dnas les cndtooiins prévues par le cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

L'article 3 « Prise d'effet de la gaaritne du salarié » est remplacé cmome siut :

« Les salariés snot cvuotres :

? puor le pneesornl ne renevlat pas des aectrlis 4 et 4 bis de la cveootinnn ctvceuille niaotnale de 1947, au juor où ils acquièrent l'ancienneté de 1 an dnas la brhance des cbeniats médicaux ;

? puor le pesoenrnl ranelevt des aeclrts 4 et 4 bis de la cnoiotenvn coilcevlte niaoantle de 1947, au juor de luer ecaumbhe ou de luer pimoroton dnas cttee catégorie. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Toutes références aux temers de « salariés non caders » et de « salariés craeds » snot remplacées rsieneecvmtp sur l'ensemble du texte de l'accord par « l'ensemble du proenensl ne relenvat pas des aitrecs 4 et 4 bis de la cnonetvoin cvtcleolie natalnioe de 1947 » et par « l'ensemble du pnsneroel rlaeenvt des arcietls 4 et 4 bis de la cionntoven ccitlelove naalnoite de 1947 ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

L'article 8.4 intitulé « Doulbe efeft » est désormais rédigé cmme siut :

« En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, pntraiaere lié par un Pcas ou du ciuchnon du salarié prédécédé laasint un ou piureulss eantnfs à charge, il diot être versé au porfit de ceux-ci un sencod ctapial égal à 100 % de celui versé lros du pmieerr décès. »

Il s'agit d'établir un nombre suffisant d'exemplaires pour être rimés à chaque des parties s'engageant et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant a pour objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 68 du 15 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML ; La MG France,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FSPSS FO ; La FSAFSS CGC ;

Article 1er

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 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 1er juin 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant a pour objet de mettre en place le mécanisme de portabilité de la garantie prévoyance à compter du 1er juin 2015 conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et de modifier en conséquence les taux de cotisations à compter du 1er janvier 2015.

Article 2

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 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 1er juin 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 5 « Conséquences de la suppression du contrat de travail » devient l'article 5.1 et est désormais intitulé : « 5.1. Maintien des garanties en cas de suppression du contrat de travail ».

L'article 5 est désormais intitulé « Maintien des garanties en cas de suppression ou de rupture du contrat de travail ». Conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013, il est inséré un article 5.2 rédigé comme suit.

« 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 viennent en application pour les salariés du contrat de travail intervenant à compter du 1er 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, onvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et prend 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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime de prévoyance visé à l'article 44 de la convention collective nationale du personnel des activités médicales du 14 octobre 1981 avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance complémentaire.

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été ouverts chez le salarié employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le montant des prestations ne peut excéder l'ancien salaire à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° 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° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le cadre de la déclaration et informe l'organisme assureur de la date de la période de maintien des garanties.

Pour la mise en œuvre du présent avenant auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande écrite de maintien de la 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 précédant à celui pour lequel 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 irrévocablement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de cravature (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de 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 s'arrête pas prolongée d'autant.

Le maintien de ce dispositif fait l'objet d'une modification intégrée au contrat des salariés actifs (part contractuelle et partie salariale) par l'avenant aux anciens salariés de bénéficiaire de ce dispositif dans le cadre des cotisations. »

Article 3

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 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 1er juin 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Poursuite relative des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

Taux de cotisation :

A compter du 1er janvier 2015, le taux de cotisation contractuelle est fixé à 2,68 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des professionnels des activités médicales.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de csoiioatn gloabl	Taux de ciioaston euyeolpmr	Taux de ciottsiaon salarié
Décès	0,40	0,40	?
Frais d'obsèques	0,05	0,05	?
Incapacité tarmopeire de tivraal	1,34	0,72	0,62
Incapacité pmtneanere	0,48	0,26	0,22
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,08	?
Rente hciadnap (OCIRP)	0,02	0,02	?
Rente de crinoojt (OCIRP)	0,31	0,31	?
Total	2,68	1,84	0,84

Taux d'appel à 80 % (sauf gaatrneis OCIRP) :

Le tuax de catsotioin est fixé à :

A cmotper du 1er jivnaer 2015, le tuax de cttsaioin est appelé à 2,23 % de la bsaie des ctstoinaios définie à l'article 6 de l'annexe I de la cinnvooten ctocvilele natnoilae des psleornnes

des cinatbes médicaux.

La ctaitsoion est répartie cmmoe siut :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de caittioosn golabl	Taux de coiistotan elomyeupeur	Taux de ciasoiottn salarié
Décès	0,32	0,32	?
Frais d'obsèques	0,04	0,04	?
Incapacité tmorairepe de tvarail	1,07	0,58	0,50
Incapacité pematrenne	0,38	0,21	0,18
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,08	?
Rente haacdinp (OCIRP)	0,02	0,02	?
Rente de cjnoiont (OCIRP)	0,31	0,31	?
Total	2,23	1,55	0,67

Si les ceomtps alunens du régime de prévoyance des cdaers fnot apparaître un déficit tqheinuce (rapport psrtoatnies sur csioitatos supérieur à 100), les cisanottois sonret appelées à hetaur de luer tuax ctunarecol dès le priemer juor du tresmrite ciivl qui siut la présentation des compets à la cmssiimoon de contrôle et de gestion.

Taux ceucnottarl :

A cmometr du 1er jiaenvr 2015, le tuax de ctoitsioan cuerottcant est fixé à 2,15 % de la bsaie des cstioniotas définie à l'article 6 de l'annexe I de la cionnovten colcelvctie ninlaatoe des pelnneross des cibneats médicaux.

La caitsootin est répartie cmome siut :

(En pourcentage.)

Personnel ne ravenelt pas des aelcirts 4 et 4 bis de la CCN de 1947

Garanties	Taux de coioatistn gblaol (*)	Taux de catotioisn emepuolyr	Taux de ciosiatton salarié
Décès	0,19	0,12	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité trreipoame de tviraal	1,33	0,80	0,53
Incapacité paeemtnnre	0,48	0,29	0,19
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,05	0,03
Rente hcanadip (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	2,15	1,30	0,85

(*) Les csaintitoos snot financées à hueutar de 60 % par les eromulpyes et de 40 % par les salariés.

Taux d'appel à 70 % (sauf ganreaits OCIRP) :

Le tuax de ctitaioisn est fixé à :

A ctpoemr du 1er jnivear 2015, le tuax de csooiitn est appelé à 1,54 % de la bsaie des cnoitisotas définie à l'article 6 de l'annexe I de la cotvnenion cvetilcole nnotaiale des prneonlses

des cebaints médicaux.

La ctioiatn est répartie comme siut :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de ctsooiitn gblaol (*)	Taux de ctstioain euyempolr	Taux de cooiattsin salarié
Décès	0,13	0,08	0,05
Frais d'obsèques	0,03	0,02	0,01
Incapacité tmaeprorie de travial	0,94	0,56	0,38

Invalidité patrneenme	0,34	0,20	0,14
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,05	0,03
Rente hdinacap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	1,54	0,92	0,62

(*) Les coiaistotns snot financées à htuear de 60 % par les eylumeorps et de 40 % par les salariés.

Si les ctpoems aneunls du régime de prévoyance des non-cadres fnot apparaître un déficit tqcnhuiee (rapport ptnretsoas sur caistonotis supérieur à 100), les ciatotoins snoret appelées à huauter de luer tuax ccantoreutl dès le permeir juor du titrrmse civil qui siut la présentation des ctmoeps à la cmsimoison de contrôle et de gestion. »

Article 4

Le présent annaevt entrera en veuguir au 1er jieanvr 2015, à l'exception des doiitnssoos retlievas au matinein des gaainetrs en cas de rrutpue du carnot de tairavl au ttire de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saicloee dnot la psire d'effet est fixée au 1er jiuin 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anenavt ernrtea en vgieuur au 1er jaenivr 2015, à

Avenant n 71 du 9 mars 2017 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CSMF FMF SML MG France
Syndicats signataires	UNSA FSS CFDT FSPSS FO CFTC santé sociaux FSAS CGT FFSMAS CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

l'exception des dpstioioisns riveeatls au mtniaein des gneraiats en cas de rprutue du carnot de tairavl au trite de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soicale dnot la psire d'effet est fixée au 1er jiuin 2015.

Article 5

Le présent aaenvnt erretna en viguuer au 1er jniaver 2015, à l'exception des dstipinisoos reietalvs au mietinan des gntraieas en cas de rtrupe du ctanort de tarival au ttire de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soicale dnot la psire d'effet est fixée au 1er jiuin 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les paretis stgieriaans du présent anevant s'engagent à eefctefur les formalités de dépôt et à en deaednmr l'extension auprès des sevecris du ministère compétent.

Caoinstiots » de l'annexe I « Régime de prévoyance » de la coetoinnvn cocllivete notalaine susvisée.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les diitnpsosos de l'article 9 « Ciantsoitos » snot abrogées et remplacées par les dsnoioitsips sietuvans :

Personnel rnleavet des alrceits 4 et 4 bis de la CCN de 1947
Taux cuntoctarel

À cpeomtr du 1er jelluit 2017, le tuax de costiioitan cuneatcrtol est fixé à 2,68 % de la bsae des ctiionasots définie à l'article 6 de l'annexe I de la cneotniovn cvleilctoe ntinoalae des pseelnons des catnebis médicaux.

La coioiatstn est répartie cmome siut :

(En pourcentage.)

Il a été cvneonu de miiodfer les dotinspoiiss de l'article 9 «

Garantie	Taux de coistiaton goblal	Taux de caistoiton eeulpmyor	Taux de cioottisan salarié
Décès	0,40	0,40	?
Frais d'obsèques	0,05	0,05	?
Incapacité toperairme de travial	1,34	0,72	0,62
Invalidité Pemeatnrne	0,48	0,26	0,22
Rente éducation	0,08	0,08	?
Rente hacadinp	0,02	0,02	?
Rente de cnooinjt	0,31	0,31	?
Total	2,68	1,84	0,84

Taux d'appel à 85 % (sauf gnartaies retens éducation, de cnonijot et handicap)

2,34 % de la bsae des cottnaiois définie à l'article 6 de l'annexe I de la ceotvniion clivcotlee nntiloaae des prnolesens des cantebis médicaux.

La coiaastn est répartie cmome siut :

Le tuax de ctiistaoon est fixé à :

À ceptmor du 1er jilulet 2017 : le tuax de citiasoton est appelé à

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cioaottisn goball	Taux de coaiioisttn epuoemlyr	Taux de citiosotan salarié
Décès	0,340	0,340	
Frais d'obsèques	0,043	0,043	
Incapacité topiarreme de tavrial	1,139	0,612	0,527
Invalidité Peerntname	0,408	0,221	0,187

Rente éducation	0,080	0,080	
Rente hdcinaap	0,020	0,020	
Rente de cninoajt	0,310	0,310	
Total	2,340	1,626	0,714

Si les cmepts anlenus du régime de prévoyance du pnesornel ravnleet des atlrecis 4 et 4 bis de la CCN de 1947, fnot apparaître un déficit thicequne (rapport chgrae goablle sur ctsnaooiits ntetes supérieur à 100), les coiaiosntts sonert appelées à heautur de luer tuax ctrncotauel dès le 1er juor du trtmsiere ciivl qui siut la présentation des cotmpes à la cmssoismin de contrôle et de gestion.

Taux cetctnoraul :

A ctpemor du 1er jeillut 2017, le tuax de coasottiin cncutoeartl est fixé à 2,15 % de la bsae des citsiotaons définie à l'article 6 de l'annexe I de la cnteovionn ctleloicve nlonaitae des plesenros des ctaenbis médicaux.

La ciatooisn est répartie cmmoe siut :

(En euros.)

Personnel ne raevnelt pas des atiercls 4 et 4 bis de la CCN de 1947

Garantie	Taux de cotitoaisn goball (*)	Taux de ctiaisoton empoyluer	Taux de ctiiosoatn salarié
Décès	0,19	0,12	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité tarmoiepre de tvairal	1,33	0,80	0,53
Incapacité pmretneae	0,48	0,29	0,19
Rente éducation	0,08	0,05	0,03
Rente hacdaip	0,02	0,01	0,01
Total	2,15	1,30	0,85

(*) Les ciatoontss snot financées à hteaur de 60 % par les elmueyoprs et de 40 % par les salariés.

Taux d'appel à 85 % (sauf gntaaers rteens éducation et handicap)

1,844 % de la bsae des conaoittsis définie à l'article 6 de l'annexe I de la coetonivnn cletviocle nnaotalie des pnsnreloes des ctaniebs médicaux.

La ciatooostin est répartie comme siut :

Le tuax de ctiistooan est fixé à :

À cspotmer du 1er jeillut 2017 : le tuax de cstitaioon est appelé à

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de costitoin global (*)	Taux de cioistaotn epmuyeolr	Taux de csootaitn salarié
Décès	0,162	0,102	0,060
Frais d'obsèques	0,043	0,026	0,017
Incapacité trmperaoie de travail	1,131	0,680	0,451
Incapacité permatnene	0,408	0,246	0,162
Rente éducation	0,080	0,050	0,030
Rente hniacdap	0,020	0,010	0,010
Total	1,844	1,114	0,730

(*) Les ctnnooiasis snot financées à hutuaer de 60 % par les erlpuemoys et de 40 % par les salariés.

Si les cotepts anneus du régime de prévoyance du pnsenroel ne rnlaveet pas des actrleis 4 et 4 bis de la CCN de 1947, fnot apparaître un déficit tnquicehe (rapport chrage gabolle sur cnoaittsois netets supérieur à 100), les ctooaistnis seront appelées à heautur de luer tuax ceantrtcul dès le 1er juor du tresrimte cviil qui siut la présentation des cemotps à la cimooissm de contrôle et de gestion.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Avenant n 72 du 29 mars 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance

Le présent aevannt eernrta en vuieugr au 1er jlelult 2017.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les paertis setiianagrs du présent aavnent s'engagent à eeutfcfer les formalités de dépôt, et à en daemdenr l'extension auprès des siecrves du ministère compétent.

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FSPSS FO ; CFTC santé siaucox ; FSAS CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Compte tenu du déficit technique constaté sur les comptes 2016 et la décision arrêtée en juillet 2017, il a été décidé, après avis de la commission de contrôle et de gestion, de la suspension du taux d'appel et du retour aux taux contractuels, à effet du 1er juillet 2018.

Il a donc été convenu de modifier les dispositions de l'article 9 « Cotisations » de l'annexe 1 « régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,40	0,40	?
Frais d'obsèques	0,05	0,05	?
Incapacité temporaire de travail	1,34	0,72	0,62
Incapacité Permanente	0,48	0,26	0,22
Rente éducation	0,08	0,08	?
Rente handicap	0,02	0,02	?
Rente de conjoint	0,31	0,31	?
Total	2,68	1,84	0,84

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Prise en compte des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cotisation appelée est fixée au taux actuel soit 2,68 % 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.

(En pourcentage.)

Personnel ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

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 :

La cotisation appelée est fixée au taux actuel soit 2,15 %

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,19	0,12	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,33	0,80	0,53
Incapacité Permanente	0,48	0,29	0,19
Rente éducation	0,08	0,05	0,03
Rente handicap	0,02	0,01	0,01
Total	2,15	1,30	0,85

(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent avenant entre en vigueur au 1er juillet 2018.

Avenant n° 73 du 6 septembre 2018 relatif à la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPSS FO ; CFTC santé saucix ; FSAS CGT,

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

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.

Article 1.1 - Rôles et missions
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

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 autres aléatoires dans la branche, en vue notamment des négociations obligatoires prévues par le code du travail ;
- ? de faire évoluer la convention collective, les accords et autres accipibles dans la branche au regard de ces missions d'interprétation et d'observation ;
- ? d'élaborer le cadre et de valider 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 représentatives nationales, de représenter la branche, d'apporter un appui aux représentants de la branche, de valider et faire évoluer le règlement intérieur ;

? d'examiner les différends ielvunddiis ou ciftceolls nés de l'application ou de l'interprétation de la coontivonn collective, des adrccos et avteanns abppaeiclls dnas la branche, d'assurer le siuvi de l'application des ttexes conventionnels, aocrdcs de bacrnhe et aetavnns à ces cenonntoivs et aocrdcs ;
? d'assurer un rôle de velile sur les ciotdnnois de tarival et d'emploi, ntmamoent en réalisant les études nécessaires ;
? d'être diiettnsraae de tuos les aoccdrs d'entreprises cnuolcs au nvieau des eesrpetrins ou établissements relvanet du camhp d'application de la branche, d'établir le rpprot de bhracne aneunl obligatoire, sur l'activité de la négociation ctocillvce dnas la barhne qu'elle veserra dnas la bsaie de données naaoilnte mentionnée dnas le cdoe du travail.

Article 1.2 - Composition
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

La CPNPI est composée d'au puls tiros représentants par orgoiainsan slincadye de salariés représentativeau *paln national*(1) dnas le camhp d'application de la cinvntoon collective. Elle cenropmd également des représentants des ontoinarsgais saediclnys d'employeurs représentatives au paln naniatol dnas le même camhp cenonnvteonil snas que le nrmboc de ces représentants ne dépasse cluei des représentants de l'ensemble des ongrnioitsaas slcenyadis de salariés représentatives.

Les mbmeers snot ruelebvlnaoes tuos les ans par tatcie reconduction. Ils snot révocables à tuot inastnt par luer ppropore organisation.

(1) *Tmeers exculs de l'extension cmome étant coaetirrnns aux dntisoosipis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 poatnrt rénovation de la démocratie slicaoc et réforme du tmejs de travail. (Arrêté du 15 mras 2019 - art. 1)*

Article 1.3 - Fonctionnement de la commission plénière
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

La CPPNI se réunira en csosmioimn plénière puor remplir ses moisnsis de négociation sur catcoovoinn du secrétariat conformément aux dpsiotniosis réglemantaies en vigueur. Aifn d'assurer ses arteus missions, il srea constitué de sous-commissions ou gueoprs de travail. La ciiosmomsn plénière rtsee sleue décisionnaire en diennerr ressort.

Article 1.3.1 - Président et secrétaire
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

La présidence est assurée ailartmeevntent tuos les 2 ans par un représentant emeuopylr ou un représentant des osinrgiotaans sdcaleniys de salariés.

Le président est désigné par le collège aeuuql il appartient. Le secrétaire est désigné en même tmpes que la présidence dnas l'autre collège. La première présidence srea assurée par le collège employeur.

Article 1.3.2 - Secrétariat
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le secrétariat tquinche de la CNPPI (envoi des convocations, PV de réunions, courriers, etc.) est assumé par le secrétariat de la bhracnae tel qu'instauré le juor de la snruiatge de l'accord. Il purroa être confié à tuot autre petarisrtae sur décision de la CPPNI.

Tous les fiars induits par le bon foecoetmninnnt de la cosomismim puor la bnnoe réalisation de ses msonsiis snot pirs en chgrae par le fnods d'aide au paritarisme.

Article 1.3.3 - Modalités de prise de décision de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

En dorhes des règles légaes aplblaplceis aux accords, la CPNPI puet être amenée à pseor des aetcs et/ou penrrde des décisions qui enngelat la branche.

Les acets et décisions de la CPPNI n'ayant pas vluaer d'accord,

snot pirs à la dubloe majorité des duex collègues, chuqae siyndact ptnaroal ou saialral présent ou représenté par une osaogairitnn scidanlye du même collège aynat une voix.

Article 1.3.4 - Groupe de travail
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

La CNPPI puet metrte en pclae des gpuroes de tvraial en fiotconn des drsoiess à traiter.

Ces geuoprs de tvraial ont puor vtioocoan d'apporter des éléments de réflexion à la CPPNI. Ils n'ont aucun puuooovr décisionnel.

Article 1.3.5 - Autres modalités de fonctionnement
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

La csoomsmin piraatrie ptenamerne de négociation et d'interprétation de la brnahce est réunie, sur convocation, au mions 4 fios par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1.1.

Les réunions peunvet être organisées en présentiel ou par l'intermédiaire d'un système de visioconférence.

Le ditsiiospf tecuhqine de visioconférence diot gtniraar l'identification des mmbrees de la CPPNI, luer patotcpriiain effective, en aunrsast la roniisestsarmn cuointne et simultanée du son et de l'image des discussions, suos réserve du rsecpet de la faculté de soieussnnp de séance demandées par l'un ou l'autre des collègues.

Quelle que siot sa forme, la msie en ?uvre du dioiitsspf tqiuchnee renetu diot :

? gnrtiaar le pnricipe de loyauté de la négociation, en priliutcaer la possibilité donnée à ttoeus les peatirs de svuire la duiscsison et d'y piitpreacr ;

? être précédée d'une contcoiavon écrite, adressée par ciroeur numérique, au moins 15 juros cidrleaanes avant la dtae de réunion prévue, accompagnée de l'ordre du jour, asnii que des demucnots uitles à la négociation ;

? petterrne à tuos les représentants de salariés et d'employeurs de s'exprimer et de débattre en présence de teouts les praetis ;

? puor ce faire, les règles setiaunvs snot adoptées :

?? la paolre est donnée par le secrétaire ou le président de séance ;

?? à cqahue intervention, le délégué se présente nommément, et iinqude le nom du sydcanit auquel il aartpnepit ;

?? cuqahue iervntannet s'efforce d'être cncois ;

?? en cas de pirse de piisootn olfielcfe d'une ornaeiasotin sclidynae de salariés ou d'employeurs, un suel des représentants par fédération pnred la plraoe ;

?? la même règle qu'en présentiel est abiaplclpe en cas de vote. Le secrétaire ou la président de séance récapitule le nmbroe de vtoes (pour, contre, abstentions), qui srea rrpies in exnetso dnas le cmptoe rdenu ou le relevé de décisions de la réunion ;

?? être siuive de la rédaction d'un copmte rdenu ou d'un relevé de décisions, précisant nntaomemt les nmos des participants, des excusés et des absents.

Article 1.4 - Interprétation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

La CPPNI se réunit en « famotriion interprétation » autnat de fios que l'exigent les daenemds d'interprétation.

Article 1.4.1 - Saisine
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Les éléments du dieossr du dameudenr doievnt être tinsamrs par vioe électronique au secrétariat de la CPPNI : cppni.cabinets.medicaux@gmail.com.

La ddemnae diot être accompagnée d'un rppraot écrit circonstancié et des pièces nécessaires puor une étude préalable de la ou des qienustos soumises.

Article 1.4.2 - Avis
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les aivs de la cismmosoin snot pirs à la dulboe majorité des duex collèges, chuqae syaidnct emlueyopr ou saaliral présent ou représenté par une oosagiraintn sncdyalie du même collèe anyat une voix.

Un procès-verbal est rédigé puor cuqahe dsoiser et approuvé.

Les aivs snot adressés aux mbermes de la cimoiomsn priariae pmeatrnee de négociation et d'interprétation en vue de son éventuelle ttoarnsmraofn en anvanet à la cnetvionn collective. Il est tinmsras aux pritaes à l'origine de la saisine.

Article 1.5 - Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

La CNPPI est dnrsiatitee des aocdrccs cfocicltls cnuolos au naievu des enseetpris ou établissements reavnelt du chmap d'application de la bnarche et s'appuiera dnas ses msoniiss sur les taavurx de l'observatoire.

Les dtoinoiipss légaes et réglementaires fienxt la procédure de tsismiasnorn des ceivnnootns et aordccs d'entreprise à la CNPPI msie en pcale dnas la branche.

Les ardccs cloicltfes cnuols au naievu des erspenretis ou établissements qui relèvent du champ d'application de la bhrcane snot tsnraims à l'adresse psatloe de la CNPPI : CSMF, 79, rue de Tocqueville, 75017 Paris.

Un emlrpxieae est tsrianms par coeriurl à l'adresse : cppni.cabinets.medicaux@gmail.com.

La CPPNI accue réception des cnevotionns et aordccs d'entreprise transmis.

Article 1.6 - Participation aux réunions des commissions paritaires mises en place par la branche
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Article 1.6.1 - Participation aux réunions
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le tmpes passé aux réunions de la CPPNI, des cimiossmns piaietrras et/ou gpuore de traival donne dorit à une asraitouion d'absence curanovt la durée du taerjt aller-retour, le tpeps de préparation et le tpeps de réunions. Ces tpeps snot considérés comme du temps de tivraal ecfieft et snot rémunérés comme tels.

Ils ne snot pas ipbutmlaes sur les crédits d'heures des isuitniontts représentatives du ponneserl ou sur tuot arute droit syndical.

La cteuvrroue aceidcnt du taravil des représentants des oroniantigas sandcyliés de salariés est assurée par cuhqae employeur.

Les mbmeres des oasitariognns sdecyanils de salariés snot bénéficiaires du sttaut de salarié protégé.

Article 1.6.2 - Remboursement de frais
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les faris inhérents à la ppatoitiircan aux réunions et tuvaarx de la CPPNI, des cmnmosiosis paieiarrrts et/ou guorpe de tvraail snot pirs en cahgre par caqhue ooraagisitnn sylvnicade sur les fdnos qui lui snot alloués par l'association de gotsein du fndos d'aide au paritarisme.

Article 2 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Avenant n 75 du 22 novembre 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I

Le présent aocrcd puet être révisé conformément aux dnoosiptiiss des atcirles L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Totue dmednae de révision est accompagnée d'une piroptioson de nluolve rédaction ceannornct le ou les alretics smouis à révision, et notifiée par letrte recommandée aevc aivs de réception à cahcune des oingoisantsr sdlnciayes de salariés et chnacue des onaisigaronts d'employeurs représentatives dnas la brahne siagtarine de l'accord. Les donssisuics pnarott sur la révision dnvreot s'engager dnas les 3 mios snatiuvs la dtae de réception de la demande. Le présent aocrcd rtersea en vueguir jusqu'à la cosicolunn d'un aneanvt ou d'un nouvelaccord(1).

La dénonciation ttloae du présent accrod par une ou pilueruss des peatirs stingaiars puet ieetvinnr à tuot memont et diot être portée à la casincnsnaoe des auetrs ptraies sinareatigs par lettre recommandée aevc aivs de réception. La dénonciation diot être motivée. Elle repsecte un préavis de 3 mios panednt leeuel le txtee counitne de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le txete ctuoinne de puodirre ses eteffs pnednt 1 an.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dotsiiiospns des acrielts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tairavl telets qu'interprétées par la jicnrdueurspe de la Cuor de ciatssoan (Cass. soc., 17 sptmembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juleilt 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 15 mras 2019 - art. 1)

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent aenvnat est cclnou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent aannvet errntea en vguieur au 1er orbocte 2018.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les paitres stigainares du présent anenvat s'engagent à eftueefcr les formalités de dépôt, et à en deamendr l'extension auprès des seiecrvs du ministère compétent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent aaennvt a puor ojebt d'actualiser les dntoiisspios clnvlootneenneis au rgeard de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 reatilve au travail, à la moaisenidortn du dguoaille saoiel et à la sécurisation des purraocs professionnels.

L'article L. 2232-9 du cdoe du travail, modifié par cttee loi, prévoit la msie en place d'une cssmiioomn piatraire pnearentme de négociation et d'interprétation, par arccod ou cnooevintn de branche.

Les pitreas sirtaangeis du présent aavnnet décident que cet arccod se ssubttuie aux dsiopitnioss attleeucs relvteias à la cossiiomn mixte pritiraae et à cleels ralitvees à la convienton noatanile d'interprétation de la coonentvin ceclviolte du poeresnrl des cebniats médicaux.

Les piarets siinertaags du présent annvet décident asnii des dnoioiipstss suivantes.

relative au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFP ; FSPSS FO ; CFTC santé soiaux ; FSAS CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tenu du déficit tincuhqee constaté sur les cpotmes 2017 et de la tencadné dégaée sur le ruiqse arrêt de traialv au ttire de 2018, il a été décidé, après aivs de la csomoismin de contrôle et de gestion, d'appliquer de nvueoaux taux contractuels, à effet du 1er jnaeivr 2019.

Il a dnoc été convne de miefidor les dnooitipss de l'article 9 « Ctsaooinits » de l'annexe I « Régime de prévoyance » de la cioenntvon cvoltcliee ntinlaaoe susvisée.

Il a également été cnoenvu de mfiodeir les diiotsnipsos de l'article 6 « Bsaee de clual des coiitsanots et des poitsaetrns » de l'annexe I « régime de prévoyance » de ladite convention.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dspniiotsos de l'article 9 « Cattnoois » snot abrogées et remplacées par les dointopssiis sneiavtus :

Personnel ralnveet des aterlics 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cosaitoitr est fixée au tuax cauttceornl de 2,90 % de la bsae des citaitsoons définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la conoevitnn ctiollce nlaotnaie du peenorsnl des ceitnbas médicaux.

La coisttoian est répartie cmome siut :

Garantie	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 trreoampie de travail	1,47 %	0,79 %	0,68 %
Incapacité permanente	0,53 %	0,29 %	0,24 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	?
Rente handicap	0,02 %	0,02 %	?
Rente de conjoint	0,31 %	0,31 %	?
Total	2,90 %	1,98 %	0,92 %

La ciioatotsn est fixée au tuax cucrttoeanl de 2,35 % de la bsae des cniotasois définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la citoeovnnn clivloctee nailaotne du posrennel des caintbes médicaux.

Personnel ne rvnelaet pas des actrelis 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La ctiotoian est répartie cmome siut :

Garantie	Taux de cotisation loba (*)	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 tarmoeipre de travail	1,46 %	0,88 %	0,58 %
Incapacité permanente	0,53 %	0,32 %	0,21 %
Rente éducation	0,08 %	0,05 %	0,03 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Total	2,35 %	1,42 %	0,93 %

(*) Les ciionoatss snot financées à huteuar de 60 % par les ermpueylos et de 40 % par les salariés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dstiopsniios de l'article 6 « Bsaee de clual des costanities et des pertiaotnss » snot abrogées et remplacées par les ditosisopins sniavautes :

La bsae de clual des citosinotas diot être égale au teaitrmet burt afférent à l'année d'affiliation considérée déclaré par l'employeur à l'administration sociale.

La rémunération, le rnvveu de remnelpmecat ou les éléments de saialre rneuevs snot cuex ernannt dnas l'assiette de clual des casoitintos de sécurité siaolce ou cuex etanrnt dnas cttee aestsite mias bénéficiant d'un régime d'exonération de

cisioaontts de sécurité sociale. Snot nnetamot pirs en cpmte dnas l'assiette des cotisations, le treizième mois, la prmie de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas pirs en ctpmoe dnas l'assiette des cotisations, les aageavnts en nuatre et les rneuevs du capital, aisi que les semoms versées à ttire eonxepenitl lros de la cossaiten du caotrnt de trivaal (notamment l'indemnité cscramnptoe de congés payés, l'indemnité de fin de ctrnoat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la raiterte à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La bsae de clual des ciniatoosts est limitée à 4 fios le pnlfad aenunl de la sécurité sociale.

Pour la détermination des prestations, la bsae diot être égale au salraie burt siuoms aux csoittonias sociales, siot le siaalre fxie

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 cotisations 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'article précédent déduction faite des charges sociales.

Afin d'harmoniser les méthodes de calcul, les coefficients du régime déduisent le même taux de cotisations sociales et fiscales, celui-ci croisé au taux de charges moyennement appliqué aux salariés de la profession.

Il est précisé que la CSG et la CRDS sont des impôts dus par le salarié et ne peuvent pas être payés par l'organisme

Avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif à la classification et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPSS FO ; CFTC Santé saouix ; FSAS CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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 :

? de tenir compte des évolutions médicales d'une branche actualisée des données de la branche et de la structure, quelle que soit leur taille, et

? de garantir aux salariés une meilleure visibilité sur les parcours de carrière 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 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 météorologique composée de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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

Article 2 - Filières professionnelles

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 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2019.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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

Filière professionnelle	Emploi repère	Exemple de poste
Médicale	Médecin	
	Maïeuticien(ne)	
Médico-technique	Assistant(e) médical(e) et médico-technique	Secrétaire médical(e), assistant(e) médical(e), assistant(e) médico-technique
	Manipulateur(trice) d'électro-radiologie Médicale	Manipulateur(trice) dosimétrie
	Technicien(ne) de laboratoire	Technicien(ne) de laboratoire
Paramédicale	Auxiliaire de soins	Aide-soignant(e), auxiliaire de puériculture, aide médico-psychologique, assistant(e) dentaire
	Soignant(e)	Infirmier(ère), infirmier(ère) spécialisé(e), infirmier(ère) clinicien(ne), infirmier(ère) de techniques 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) aeuicil 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, qualicien
	Expert(e) aiiitartmsidnf et technique	Ingénieur, informaticien(ne), resoeurcss humaines, ingénieur(e) qualité, physicien(ne) médical(e)
Management	Encadrant(e) de proximité	Responsable, cehf de service
	Encadrant(e) de direction	Directeur(trice)
	Coordinateur(trice) de projet	

Il n'existe aucun tbalaeu de cocdcnronae entre la ciasfliicotsan psllenoinfersoe abipalpcle au sien de la bhracne des ceibntas médicaux avnat l'entrée en vueuigr du présent aennavt et la nuvollee coilsiftasican professionnelle.

Article 4 - Critères classants

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Article 4.1 - Principe et définitions des critères classants

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Afin de définir luer neaivu de pmitniennosoet dnas le cbaenit médical, tuos les ptsoes etsxatnis snot classés sur la bsae de gaurte critères :

? la faootmrin et les aqiucs de l'expérience ;

? la complexité ;

? l'autonomie,

et

? la dsimienon relationnelle.

Le critère de la foiaortmn et des acquis de l'expérience rvineoe aux caincseasoonns théoriques et ptqieurss nécessaires puor oeuccpr et maîtriser le poste.

Le critère de la complexité mserue la difficulté et la diversité des tâches à accomplir, des itrnfionmoans à ctloleecr et des réflexions à mener puor anidettee les oiectjbfss affectés au poste.

Le critère de l'autonomie rcevuore le navieu de ldttuiae et de mrage de man?uvre dnas la prise de décision puor répondre aux beisons du pstoe en tnaent cmptoe de son environnement.

Le critère de la dmniosien reiaolltnelne tuadirt l'aptitude à s'insérer dnas la vie du cabinet médical, à coopérer, à talraievlr au sien d'une équipe ou à animer une équipe aifn de répondre aux bnosies de la patientèle.

Article 4.2 - Niveaux de positionnement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Chaque critère cnsaalst cpnoremnd qutare niveaux, le nvaieu 1 cnresopaodnrt au nvaieu le mions élevé.

Critère classant	Niveau	Description
------------------	--------	-------------

Formation et acquis de l'expérience	1	Absence de diplôme ; diplôme ou vadlaotiin des aqiucs de l'expérience en crous de nvaieu 3 et 4 (BEP, CAP, baccalauréat).
	2	Diplôme ou vioaalditn des aqiucs de l'expérience en crous de navieu 5 et 6 (bac + 2 à 4 : DEUG, BTS, DUT, DEUST, licence, liencce LMD, lcnctiee professionnelle, Maîtrise, Mtaesr 1).
	3	Diplôme ou vioiladatn des aucqis de l'expérience en cuors de naeviu 7 (bac + 5 à 7 : DEA, DESS, Master 2, Diplôme d'ingénieur).
	4	Diplôme ou vtoadilain des aqiucs de l'expérience en cours de naievu 8 (bac + 8 et au-delà : Doctorat, Hbiialtitoan à dergjiir des recherches).
Complexité	1	Application de cnneigsos élémentaires puor la réalisation de tâches smeilps et répétitives
	2	Application de cniogss variées puor réalisation d'un esbelmne d'activités courantes, fsaanit aepl à des techniques, compétences, moeds opératoires nécessitant un tpmes d'appropriation, ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail.
	3	Application de cgseinons clemopxes puor la réalisation de procédures fnaasit apepl à des techniques, compétences, mdoes opératoires spécialisés et faianst également aepl à des capacités d'analyse puor cerorpmne les snutioaits de tvarail et les interlocuteurs.
	4	Application de posecurss variés, de cmplexoes à très complexes, fainast appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faianst également appel à des capacités d'analyse poiutens puor cordpemne les sttinoiaus et les interlocuteurs, et résoudre les problèmes rencontrés.
Autonomie	1	Exécution de tâches aevc une magre de man?uvre limitée
	2	Réalisation d'objectifs nécessitant des initiatives
	3	Participation à la définition des ocbeifjts à réaliser et à luer msie en ?uvre
	4	Autonomie dnas la définition des objetcifs à réaliser et l'optimisation des mnyeos à mttree en ?uvre puor les réaliser.
Dimension relationnelle	1	Communication limitée à des sutjes courants
	2	Accueil et pmereir neaivu d'interactions récurrents
	3	Orientation, accompagnement, animation
	4	Communication sur des stjues complexes, médiation aevc iolnurtetceurs multiples

Article 4.3 - Grille de positionnement des emplois repères

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Pour cuqhae poste, il est déterminé un niaveu par critère classant, en ftncioin des caractéristiques du poste, des egecexnis spécifiques qui lui snot attachées et de l'emploi repère correspondant.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collectif.)

www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0038/boc_20190038_0000_0016.pdf

L'ajout des critères déterminés pour chacun des quatre critères classés aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet d'établir une grille de pondération des emplois repères.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collectif.)

www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0038/boc_20190038_0000_0016.pdf

Article 5 - Salaires minimaux conventionnels En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les séries métier déterminées par les barèmes de référence à la grille de poste occupé par chaque salarié(e) sur la grille de positionnement.

Une grille de classification est établie en fonction des critères de pondération et les séries métier pour 151,67 heures mensuelles figure en annexe I du présent avenant.

Article 6 - Garantie de salaire En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La mise en œuvre de la nouvelle classification pluriannuelle pour un contrat médical ne peut avoir pour effet de diminuer le montant du salaire brut de base auquel par chaque salarié(e) finit à l'effectif de ce contrat à la date de mise en œuvre.

Article 7 - Garantie de statut En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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

Article 8 - Modalités de mise en œuvre dans les cabinets médicaux En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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

Étape 1 : identification des postes existants au sein du cabinet médical

Chaque contrat médical respecte l'intégralité des postes existants en son sein. Il est recommandé de dresser une liste des postes décrivant précisément le contenu de chaque poste.

Étape 2 : hiérarchisation des critères classés

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

Étape 3 : détermination du point de chaque poste

L'ajout des critères déterminés pour chacun des quatre critères classés aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet de pondérer le poste au sein du cabinet médical par référence à la grille de pondération 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 3 mois à compter de la détermination du point de chaque poste existant au sein du cabinet médical en application du présent avenant et au plus tard dans un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 9 - Contestation et recours par les salariés En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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 3 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 conclu en vertu de la nouvelle classification dans le cabinet médical, toute demande individuelle de réexamen d'une nouvelle classification devra être adressée à la commission paritaire représentative de négociation et d'interprétation de la branche des cabinets médicaux.

Article 10 - Durée En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 - Date d'entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juillet 2019. Ses dispositions s'appliquent à compter de la date aux cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations paritaires signataires. Elles s'appliquent aux cabinets médicaux non adhérents à l'une des organisations paritaires 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 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les cabinets médicaux disposent d'un délai de 12 mois pour mettre en œuvre la nouvelle classification professionnelle et appliquer les salaires correspondants.

Pour les cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations paritaires 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 paritaires 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 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction proposée par le ou les auteurs sérieux à révision, et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des organisations représentatives de salariés et chance des représentants d'employeurs représentatives dans la branche d'activité de l'avenant. Les dispositions prévues sur la révision doivent s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau 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 nécessite un préavis de 3 mois précédant le présent accord pour être appliquée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 14 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

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

Article Annexe I - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Annexe I

Avenant n° 78 du 29 octobre 2020 relatif à la contribution conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPSS FO ; CFTC santé saucioix ; FSAS CGT,

Article 1er - Contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

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 montant pluriannuel 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 prestataires de gestion

L'organisme désigné pour gérer les opérations de gestion des cabinets médicaux des entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces opérations 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 complet assuré par l'opérateur de compétences.

Grille de contribution entre les nouveaux des personnes et les salariés mineurs pour 151,67 heures mensuelles au 1er juillet 2019

(En euros, brut.)

Positionnement	Salaire minimum mensuel (pour 151,67 heures travaillées par mois)
4	1 581
5	1 642
6	1 708
7	1 778
8	1 854
9	1 953
10	2 058
11	2 169
12	2 293
13	2 429
14	2 923
15	3 479
16	4 097

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

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

Article 3 - Entrée en vigueur. Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

Les dispositions du présent accord 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 entreprises de moins de 50 salariés de la masse salariale 2020 versées en 2021. Les dispositions du présent accord aident et complètent les dispositions 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
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente 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 ministère chargé du travail.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

Le présent accord 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.

Avenant n° 79 du 15 avril 2021 relatif à la contribution conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPSS FO ; CFTC santé sucoaix ; FSAS CGT,

Article 1er - Contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 25 juin 2021

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 forfait mensuelle 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 partenaires 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 spécifique distinct par l'opérateur de compétences.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 25 juin 2021

Avenant n° 81 du 8 juillet 2021 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; CFTC santé sicaoux ; FSAS CGT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

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 accords de formation en alternance.

Le présent accord a 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.

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

Article 3 - Entrée en vigueur. Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 juin 2021

Les dispositions du présent accord 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 cotisants de la masse salariale versée en 2020 ainsi que pour les cotisants de l'année 2021.

Les dispositions du présent accord anulent et remplacent toutes les dispositions 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
En vigueur étendu en date du 25 juin 2021

Le présent accord est notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, s'agisse ou non.

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

Les parties s'entendent sur l'extension de l'accord. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 juin 2021

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle de la branche 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 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Les parties reconnaissent l'importance de la 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 contribution conventionnelle des cabinets médicaux, quel que soit leur effectif.

Article 3 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

La reconversion ou la promotion par alternance concerne principalement les salariés en CDI et 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
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

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 qualifications 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 de la branche.

Il est convenu que cette liste pourra être modifiée par le biais de délibérations conjointes de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), étant entendu que toute modification de la liste devra, d'une part, respecter les conditions de validité prévues aux articles cités 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 motivations économiques qui permettent de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi.

Une note explicative est jointe à l'accord pour expliquer le lien entre les compétences requises et les métiers et les besoins en qualification et compétences. Cette note constitue l'annexe 2 du présent accord.

Article 5 - Durée de la « Pro-A » En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

La reconversion ou l'insertion 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. (1)

Elle pourra aller jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires suivants :

- ? les personnes qui n'ont pas validé un cursus complet de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
- ? les demandeurs d'emploi inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an (tout âge confondu) (2) ;
- ? les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
- ? les personnes titulaires de contrats 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 l'insertion par l'alternance.

Les dispositions relatives à la durée du dispositif ne s'appliquent pas lorsque la « Pro-A » vise l'acquisition du socle de compétences et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 ou lorsqu'elle concerne des actions partielles de qualification visées dans l'annexe 1.

Un tuteur est chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de « Pro-A ».

(1) Les termes « Elle peut être portée jusqu'à 24 mois, lorsque la nature des qualifications visées l'exige. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les actions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.
(Arrêté du 18 novembre 2021-art. 1)

(2) Les termes « les demandeurs d'emploi inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an (tout âge confondu) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les actions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 novembre 2021 - art. 1)

Article 6 - Durée de la formation En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans le cadre du dispositif « Pro-A » sont d'une durée maximale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale de la reconversion ou l'insertion par alternance, sans être inférieure à 150 heures.

Les parties 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 premières années 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 compétences et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 ou lorsqu'elle concerne des actions partielles de qualification visées dans l'annexe 1.

Financement des actions éligibles au dispositif « Pro-A »

Les coûts et frais engagés par les « Pro-A » sont pris en charge par l'OPCO selon les règles déterminées par la branche par la voie d'une délibération collective 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 l'ensemble des compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire par participant ou par action pédagogique ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

Enfin, la rémunération du salarié en reconversion ou l'insertion par l'alternance pourra être prise en charge par l'OPCO selon les modalités prévues au 5, 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 »

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Les coûts et frais engagés par les « Pro-A » sont pris en charge par l'OPCO selon les règles déterminées par la branche par la voie d'une délibération collective 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 l'ensemble des compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire par participant ou par action pédagogique ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

Enfin, la rémunération du salarié en reconversion ou l'insertion par l'alternance pourra être prise en charge par l'OPCO selon les modalités prévues au 5, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire.

Article 8 - Durée et modalité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux demandeurs 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 En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

La branche des cabinets médicaux étant composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, la signature de ce règlement est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

Article 10 - Entrée en vigueur. Portée de l'accord En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

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

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

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 reconnaissance ou de reconnaissance par accréditation « Pro-A » en reconnaissance de la période de pontalissanisation ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les entités 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 parties conviennent de la branche professionnelle des

professionnels médicaux réaffirment que la formation professionnelle continue est une priorité pour les professionnels de la branche. Ils considèrent qu'il s'agit d'un facteur de développement des compétences indispensables à la qualité et au bon déploiement des activités et des services proposés par les professionnels 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 professionnels s'engagent à favoriser des droits à la formation professionnelle, à accompagner les salariés vers la reconnaissance ou la reconnaissance en reconnaissance de la période de pontalissanisation « Pro-A », notamment en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre et/ou d'une certification de qualification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Considérant la volonté des professionnels sociaux de participer aux étapes de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper les risques au regard des divers mutations et modifications des emplois, du fait des différentes évolutions de leur activité, les parties conviennent de la reconnaissance de la période de pontalissanisation « Pro-A », notamment en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre et/ou d'une certification de qualification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Annexes

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

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

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Annexe 2 Note explicative

Évolution de l'exercice médical

Dans un contexte de transformation rapide du système de santé, les professionnels de la branche ont engagé une réflexion prospective sur l'emploi, les métiers et les compétences des salariés. 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 impactent le développement de nouveaux services d'assistance auprès des praticiens.

Le système de soins français est confronté à une poursuite 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 professionnels de santé prennent une importance forte en faveur des soins en ambulatoire qui amènent notamment les médecins à réaliser davantage d'actes de médecine en ville. Il est de plus en plus attendu de la médecine libérale qu'elle réalise des soins en ambulatoire et/ou de longue durée, liés aux pathologies du vieillissement et aux maladies chroniques.

Par ailleurs, les professionnels 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 nouveaux formes d'exercice de la médecine libérale

professionnels : passage de locaux et de systèmes d'information, services de santé collectifs sur les territoires?

Dans ce contexte, les professions informatisées entre professionnels de santé avec les patients et les professionnels 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 développer 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 qui travaillent dans les structures de grande taille (au moins 10 salariés) représentent désormais 40 % des effectifs. Les cabinets tendent à se regrouper et les emplois sont de plus en plus mutualisés.

Cette configuration répond aux attentes des nouvelles générations de médecins notamment pour avoir la possibilité de déléguer les tâches non médicales et consacrer l'activité professionnelle et vie privée.

Avec l'augmentation de la taille des cabinets, les professionnels d'exercice des salariés deviennent plus expérimentés et les compétences requises augmentent : gestion de flux importants de patients, assurance d'un nombre important de professionnels de différentes spécialités médicales?

L'effort de formation est globalement faible. Les salariés sont nombreux et mal préparés à l'évolution de leurs conditions d'exercice. L'essentiel des professionnels concerne les salariés des grandes villes (majoritairement de radiologie).

Les évolutions de la médecine libérale impliquent le développement de nouveaux fonctions d'assistance aux praticien(ne)s et une professionnalisation des métiers de l'assistance aux médecins.

L'étude OPML a préconisé la création d'une offre de formation pour les assistant(e)s médicaux(ales) afin de former des personnes à assister les médecins dans la réalisation d'actes simples et standardisés sous leur responsabilité.

Les assistant(e)s médicaux(ales) pourront se voir confier notamment la préparation du/de la patient(e) et le début de la consultation (installation du [de la] patient(e), mise à jour du dossier, biométrie?), l'assistance au praticien(ne) (préparation de matériels?).

Pour la bonne marche des cabinets médicaux, des mesures viteront les situations nécessaires face à la demande des professionnels pour recruter du personnel qualifié et polyvalent déjà en poste. Ainsi un avenant à la convention collective du personnel des cabinets médicaux relatif à la réforme complète de la classification a été signé et est entré en vigueur le 1er juillet 2019. Il intègre l'emploi d'assistant(e) médical(e) dans la classification des métiers.

L'employeur module le niveau de responsabilité en fonction des niveaux 5 et 9, selon qu'il s'agit d'une secrétaire médicale, d'un(e) assistant(e) médical(e) avec un CQP (certificat de qualification professionnelle), ou d'un(e) infirmier(ère) qui est embauchée comme assistant(e) médical(e).

Depuis plusieurs années, les représentants de différentes spécialités médicales constatent le besoin de créer de nouveaux métiers assistant(e)s. En effet, des tâches à caractère technique sont confiées aux assistant(e)s sans qu'elles (ils) aient reçu de formations préalables. Ces professionnels ont sollicité la CENFP des cabinets médicaux pour créer un référentiel de qualification pour les assistants médicaux de niveau 4. Pour la CENFP et les spécialités impliquées dans le projet, l'enjeu est de rendre vaine la pression des associations de professionnels à travers la création d'une offre de formation et de garantir ainsi la sécurité et la qualité des soins.

La création de l'offre de formation d'assistant(e) médical(e) permet de faciliter l'exercice des assistant(e)s et de définir clairement leurs tâches.

En 2014, la branche a demandé à l'OPCA Aactifs de mener une enquête préalable à la consultation de la certification. L'objectif étant de vérifier que le projet répond bien aux besoins des entreprises et d'estimer le nombre d'assistant(e)s susceptibles d'être formés ou certifiés en fonction de la voie de la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Les résultats de cette étude ont montré que 75 % des cabinets emploient un salarié déclaré avoir des salariés. Les salariés des tâches médico-techniques et 79 % des cabinets qui emploient des assistant(e)s médico-techniques souhaitent ces assistant(e)s.

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 praticien(ne)s prescripteur(trice)s de l'activité et d'assistant(e)s. Il est ressorti notamment de ces entretiens que :

- ? les assistant(e)s sont souvent les praticien(ne)s dans des cabinets en contact avec le (la) patient(e) ;
- ? ils (elles) sont souvent formés(e)s « 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 4 000 recrutements d'ici 2022. Les postes sont financés par l'assurance maladie auprès de tous les médecins, généralistes et spécialistes, sous réserve de transférer aux cabinets d'éligibilité au financement.

L'objectif du plan « Ma santé 2022 » est de rendre 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 métier 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 CENFP des cabinets médicaux a rencontré la DGS (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 référentiel de qualification a été défini.

La CENFP des cabinets médicaux avec la participation de la DGS, a élaboré le référentiel d'activités et de compétences ainsi que le référentiel d'évaluation, tous deux validés par la CENFP.

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 projet du plan « Ma Santé 2022 », l'avenant n° 7 à la convention médicale a acté le maintien d'une partie des conditions 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 premier(ière)s assistant(e)s médicaux(ales) a commencé. Au 1er avril 2021, 1 814 recrutements ont été signés. Ce sont en majorité des postes déjà existants, en plus de ceux des secrétaires médicaux(ales), des aides soignants, des IDE (infirmier(ère) 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 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 suivantes :

- ? diplôme d'État infirmier (DEI) ;
- ? diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- ? certificat de qualification professionnelle (CQP) d'assistant(e) médical(e) ;
- ? DAEP (diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture).

Une période d'adaptation à l'emploi dans le cadre de l'organisation et de la gestion administrative d'un cabinet médical est requise pour les assistant(e)s médicaux(ales) non détenteur(rice)s du certificat de qualification professionnelle d'assistant(e) médical(e), dans un délai de 3 ans après leur prise de fonction.

L'article L. 4161-1 du code de la santé publique a été modifié pour permettre aux assistant(e)s médicaux(ales) de travailler en toute légalité.

La création d'une offre de formation assistant(e) médical(e) ouvre ainsi une possibilité d'évolution professionnelle pour les secrétaires médicales et une opportunité pour les aides-soignants et infirmiers, qui souhaitent se reconverter. Ce qui présente un grand intérêt pour les 2e degrés de carrière souvent « compliqués » de ces professions qui aboutissent trop fréquemment à des situations d'inaptitude.

Spécificités du métier d'assistant médical par rapport aux métiers existants

L'organisme désigné pour gérer les compétences des professionnels de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des professionnels de proximité.

Ces compétences 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 constant par l'opérateur de compétences.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

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

Article 3 - Durée. Entrée en vigueur. Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

La contribution financière collective et gérée selon les dispositions du présent texte, sera calculée sur la masse salariale

Avenant n° 84 du 4 novembre 2021 relatif au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des cabinets médicaux ont souhaité compléter les dispositions relatives en vigueur portant sur les réunions des commissions paritaires de branche afin de pouvoir faire face à tous les événements empêchant le déroulement de réunions physiques, notamment en cas de crise sanitaire grave, et pérenniser le dialogue social dans de telles circonstances.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de compléter les règles prévues à l'avenant n° 73, en vue notamment d'organiser des réunions de négociations en visioconférence.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

L'article 1.3.6 de l'avenant n° 73 du 6 septembre 2018 est ainsi modifié :

« 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

2021, puis sur celles des années suivantes.

Article 4 - Notification. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

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

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la branche à l'ensemble des services du ministère chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La branche à l'expiration de ce délai procédera à la demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les professionnels de la branche 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 branche conventionnelle.

effective, en assurant la transparence et simultanée du son et de l'image des discussions, sous réserve du respect de la faculté de suspension de séance demandées par l'un ou l'autre des collèges.

Quelle que soit sa forme, la mise en œuvre du dispositif technique

reproduit :

? garantir le principe de loyauté de la négociation, en permettant la possibilité donnée à tous les participants de suivre la discussion et d'y participer ;

? être précédée d'une convocation écrite, adressée par courrier électronique, au moins 15 jours avant la date de réunion prévue, accompagnée de l'ordre du jour, ainsi que des documents relatifs à la négociation ;

? permette à tous les représentants de salariés et d'employeurs de s'exprimer et de débattre en présence de tous les participants ;

? 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 participant auquel il appartient ;

?? chaque intervenant s'efforce d'être concis ;

?? en cas de prise de parole individuelle d'un participant, un représentant par professionnalité prend la parole ;

?? la même règle qu'en présentiel est applicable en cas de vote. Le secrétaire ou le président de séance récapitule le nombre de voix (pour, contre, abstentions), qui sera révisé en fonction des 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 2

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

L'article 1.4.1 de l'avenant n° 73 du 6 septembre 2018 est ainsi modifié :

« Les éléments du dossier de gestion doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CNPPI : cnpni.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. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

L'alinéa 4 de l'article 1.5 de l'avenant n° 73 du 6 septembre 2018

est ainsi modifié :

« Un eemrlpixae est tsranims par ceurriol à l'adresse :

cppni.cabinets.medicau@gmail.com. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Les prteais serantiagis du présent aocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt acorcd aux eprstirenes en footnch de luer taille. Puor cttee raison, auncue stouliitpan particulière n'a été pisre puor les epteinrsres de monis de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Avenant n 85 du 2 décembre 2021 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPSS FO ; CFTC santé saicoux ; FSAS CGT,

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Le présent aocrd alunne et rmcaelpe l'accord du 26 obtcore 1995 pontart création d'une comsiomisn pritriaae de l'emploi.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Le présent accord s'applique à l'ensemble des erenetprsis etnanrt dnas le champ d'application de la présente cvonneotin collective.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

En matière d'emploi et qotfalicauiin la cmisomisn a noenamtm les attriunobts snueatvs :

? la siaiutotn de l'emploi dnas la bnachre pnfsisneoroeele tnat qluviattaie que qtttavauinie et ses évolutions, nommetat en tneant compte des tuvraax réalisés par l'observatoire psictropef des métiers et qncifuiatoals de la branche, aifn d'aider les esirrpneets à ctosuinrre luer pltioique de foitmarn et les salariés à bâtir lures pjoetrp ploersinofeans ;
? tiner à juor les ltises des cifttineoarcis de la bhcrnae faugnirt au répertoire ntnaoial de la cirfcaetotiin pnlofsselenioe en lein aevc les inntseacs ministérielles ;
? élaborer le scloee des cncoaaseisnns et de compétences psfnolsirneeoels ;
? firae évoluer la ltise des titres, diplômes et qitcnfiaalouis onuarvt droit à un fmanceient ;
? fisvearor la création de ciatrecftis de quiatalficon posnerlseinflloe (CQP) ;
? corniocur au mieiatnn dnas l'emploi des aifcs ;
? dnoenr l'axe pioliuqte de la bhcrnae nmnoeotat en matière d'élaboration des coûts ctaonrts puor Fcrane compétences ;
? élaborer les priorités de bnaehcrs puor la pisre en cagrhe des fnotomrias pinesesollrfneos dnas l'OPCO EP ;
? siurve des tvauarx réalisés par l'observatoire ptrraaie des métiers et des qcaltiiuonfas plensfseornoelis ;
? fiunror à la soiectn parariite psnlnfoseroeale (SPP) les décisions de poietlqius de bnchare pesris par la CNPE puor une msie en ?uvre etfvefice et financière lros de la tuene de la SPP.

Ces décisions deavnrt ensute être ratifiées en cieosnl d'administration de l'OPCO EP. La CNPE est consultée préalablement, puor aivs formel, à la couoisclnn de tteuos études

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Le présent anenavt srea notifié par la paitre la puls dgelinite des setaiganrs à l'ensemble des oinagrtnsaos représentatives de la banchre professionnelle, siignteraas ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jruos siavunt la notification, le présent aenavnt srea déposé par la praitre la puls dineiltge auprès des sriveces du minisrte chargé du travail.

Les petaris sertainigns cvinnnoenet d'en dnmedear l'extension. La priate la puls diglitnee procédera à la damndee d'extension.

sur les peestvecrpis d'évolution des eimolps et qtuoniiaacafils au nveiau de la branche, et ce dès lros qu'il est fiat aeppl au crnoocus fanniicer de l'État, Frcane compétences et ou l'OPCO EP. Elle est eitnuse informée des cluocnoiss de ces études.

En matière de fritomoan professionnelle, la cmisisomon a nntoaemmt les aourbtnttiis stnuaveis :

? svriue l'application des accdors ccnolus à l'issue de la négociation de bhcnrae sur les objectifs, les priorités et les menyos de la foaimrtn penefslniooslrre ;
? être focre de popsirotoin auprès des prvuoois publics, de Farncce compétence, de l'OPCO EP en matière d'évolution des métiers et des emploims dnas la bhrcane ;
? négocier et fiexr le mnnaott des psiers en charge des fmnoariots de la banchre et qui srneot proposés à la SPP de bnharce de l'OPCO EP, au reargd des boeins de la banhrce et des oiftebjcs définis par les ptrarainees scuoaix de la banchre en matière d'emploi, de qcatifuoaiin et de fimotoran pleslooisnrefne ;
? suvia l'évolution des meresus de fnenanmeict msies en ?uvre par les partaiernes sacuoix de la banchre ;
?élaborer la lsite des frianomtos éligibles au CPF(1) ;
? cvvonoeir les cratecfitis de quiiconilfatas pleineorflenss (CQP) en fnicootn des bnesois exprimés par la bnchare ;
? vadelir et délivrer les CQP et eerntndnpere ttoue démarche puor luer iicroinpstn au répertoire ninoaatl des cactioinirtfes pleonenslrfrfeos au sien de la cmisomoin ciaefrotitcn de Fcrnae compétences ;
? iinetr de nleolevus formations, qanicfuaoitlis et ceincfrooitats ;
? siurve l'évolution réglementaire des caoierinifcts et titres.

(1) Les mtos « - élaborer la litse des frmooantios éligibles au CPF ; » snot eulcls de l'extension en atlpcpioian de l'article L.6323-6 du cdoe du travail, tel qu'il résulte de la n° 2018-771 du 5 sbtmeerpe 2018 puor la liberté de ciishor son avenir professionnel. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

La CNPE crnqmomeuua à l'OPCO EP désigné par la bcrnhae les oariiontntes piriorairets évoquées à l'article 2 du présent accord. La CNPE étudiera également tuote imfrotainon tinarsmse par l'OPCO EP nenmatomt en matière de foaoitrmn cuintone (contenus, objectifs, validation). La CNPE est consultée préalablement à la cosuloicn des accrdos en fvuaer du développement de l'emploi et des compétences (ADEC) qui puet être réalisé ertne l'OPCO EP et l'État.

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

La CNPE est constituée peiranraemitt de duex collègues composés de la manière savnitue :
? un collègue salarié cmrnrneapot duex ttaieiruls et un suppléant par ooaasinitrgrn sliaydnce rncounee représentative au sien de la bnhrcae ;
? un collègue euoeplymr carnmenopt duex tritieluas et un suppléant puor cahque onstoagiainr polrantae ruennoce représentative au sien de la branche.

Elle est présidée alternativement, par mnaadt de 2 ans, par un représentant de cucahn des duex collègues ci-dessus désignés. Le président et vice-président snot désignés par luer collègue. Au buot de ces 2 premières années le binôme tourne. Le président dnvieet vice-président et vice-versa. C'est au buot des 4 ans

qu'une nouvelle élection est réalisée par l'intermédiaire des collèges.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la trinité des documents utilisés aux rencontres, l'invitation éventuelle de personnalité qualifiée (à la demande des OP/OS pour les aopmccgear ou à leurs prépos initiatives), la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Le secrétariat chargé d'élaborer les PV de réunions et l'envoi des documents 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 CNPE et éventuellement les personnalités qualifiées. Le secrétariat assiste les convocations aux membres de la CNPE sur lesquels figure l'ordre du jour établi lors de la précédente CNPE et complété le cas échéant, des points ayant été soumis entre deux CNPE à la présidence paritaire et doivent être portés à la connaissance des membres de la CPNE.

L'ordre du jour ainsi que le PV de la précédente CNPE sont envoyés au plus tard 8 jours avant aux membres de la CNPE qui peuvent proposer leurs demandes de questions diverses, ou les amendements au PV.

Chaque participant syndical et patronal devra faire connaître par courrier adressé au secrétariat de la CNPE les noms de leurs représentants. La CNPE 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 CNPE sont prises à la majorité des membres présents ou représentés moins d'un mandat. Chaque participant patronal et syndical de salariés peut déléguer en plus de leur mandat d'un autre mandat du même collège. La CNPE peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert invité 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 CNPE par le secrétariat et qui sera approuvé lors de la prochaine CPNE.

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

La CNPE 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, l'audio et la vidéo effective, en assurent la confidentialité et simultanée du son et de l'image des discussions, sous réserve du respect de la faculté de suspension de séance demandées par l'un ou l'autre des collèges.

Quelle que soit sa forme, la mise en œuvre du dispositif technique doit :

? garantir le principe de loyauté de la négociation, en permettant 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

Avenant n 86 du 17 février 2022 relatif à l'extension du périmètre de la branche

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 tous les partis ;

? 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 salarié 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 le président de séance récapitule le nombre de voix (pour, contre, abstentions), qui sera repris 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

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

La prise en charge se fera dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 1.6.2 de l'accord CPNPI du 6 septembre 2018.

Article 7

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application du droit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune salarisation 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

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Le présent avenant sera notifié par la parité la plus diligente des parties 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 parité la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2022

Les cabinets médicaux connaissent depuis ces dernières années de profondes transformations structurelles et économiques. Dans ce contexte évolutif les entreprises doivent s'adapter en permanence. Aussi le présent accord prévoit la création de la CNPE à partir de la fusion de la fédération française des professionnels de la branche de la médecine des cabinets médicaux.

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPSS FO ; FSAS CGT,

En vigueur étendu en date du 4 mai 2022

L'article 1er de la convention ci-dessus est remplacé par l'article

svnuat :

« Airtle 1er

La présente ctivnnoeon ccoleilvte règle les ooagblntiis réciproques et les raotpprs etnre :

? les eurmlpyoes exerçant la médecine libérale, suos ququelue fmore que ce siot et quel que siot le leiu de luer eecxrice (cabinet de ville, clinique, hôpital, établissement de soins, etc.), et lreus salariés ;

? les sociétés irefsloreeotinnlepss de snios aurbmoaitle et lrués salariés, et ;

? les mnasois de santé psliciiripaerulds au sien dleleuqess au

Adhésion par lettre du 23 juin 2022 d'Avenir Spé à la convention collective

En vigueur en date du 23 juil. 2022

Paris, le 23 juin 2022.

Avenir Spé, scaydint des médecins spécialistes, à la ditroeicn générale du travail, dépôt des adcorcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15.

Madame, Monsieur,

moins un médecin eercxe à trite libéral, et lrués salariés.

La présente citonvenon clctvoiee ne s'applique tuoifoets pas au pseneornl qui, embauché par un médecin dnas le cdare de son ecirecxe libéral, tllaraive également au doilmce de ce médecin.

(1) La présente cnvneotion s'applique sur l'ensemble du titreirroe national, à l'exception des départements d'outre-mer. »

(1) Pahrse eluxce de l'extension en ce qu'elle centorneivt aux dinspotisois de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, tel qu'interprétées par la jsderpiucnre de la Cuor de csotsaian (Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 98-42.949).

(Arrêté du 1er jeulilt 2022 - art. 1)

En tnat que saycdnit représentatif, Aeinvr Spé suahitoe adhérer à la covenonitn ccitlvoele du pnrsonel des cineabts médicaux.

Nos représentants snot les svitanus :

? le vice-président d'Avenir Spé, président du SONF ;

? le trésorier d'Avenir Spé, président du SNDV.

Nous rtsneos à vtroe dsiiioiptsn puor échanger sur les modalités de cttee adhésion.

Nous vuos prinos de rociveer nos sincères salutations.

Président

TEXTES SALAIRES

Avenant n 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des spécialistes médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de Famille (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	La CDFP ; La CFCF ; La CGT ; Le syndicat FO ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des spécialistes anesthésistes (UNSA), par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2006

Il a été convenu ce qui suit, au 1er janvier 2007 :

1. Nuvolele grille des classifications avec nouveaux coefficients.
2. La valeur du point est fixée à 6,59 Euros.
3. Les séries unanimes s'appliquent pour un horizon de 151,67 heures mensuels.

Fait à Paris, le 5 décembre 2006.

Grille de classifications et autres modalités (pour 151,67 heures) au 1er janvier 2007

DESIGNATION DES EMPLOIS :

I. - NOUVEAU ET ENTRETIEN

1. Nouvelle et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition de petit matériel, courses, ramassage)

200 CNEFOEFIT : 200

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 318

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 318

DESIGNATION DES EMPLOIS :

II. - AECUCIL ET SECRETARIAT

2. Dactylo, saisie et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique

203 CNEFOEFIT : 203

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 337,77

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 337,77

DESIGNATION DES EMPLOIS :

3. Secrétaire-réceptionniste et accueil standard, sans dactylographie

CNEFOEFIT : 204

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 344,36

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 344,36

DESIGNATION DES EMPLOIS :

- 3 a. Si, en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, participation de la sténographie, tenue de cahier et des livres de recettes-dépenses

CNEFOEFIT : 205

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 350,95

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 350,95

DESIGNATION DES EMPLOIS :

- 4 a. Mêmes fonctions sans comptabilité générale.

CNEFOEFIT : 213

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 403,67

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 403,67

DESIGNATION DES EMPLOIS :

4. Secrétaire médicale diplômée

CNEFOEFIT : 208

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 370,72

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 370,72

DESIGNATION DES EMPLOIS :

5. Secrétaire de direction

CNEFOEFIT : 245

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 614,55

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 614,55

DESIGNATION DES EMPLOIS :

III. - PNEUMOLOGIE TECHNIQUE

- 6 a. Affecté des tâches utilisant l'imagerie médicale (ACIM).

CNEFOEFIT : 205

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 350,95

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 350,95

DESIGNATION DES EMPLOIS :

- 6 b. Mupaiuntaler raido aynat passé le contrôle des connaissances

CNEFOEFIT : 216

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 423,44

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 423,44

DESIGNATION DES EMPLOIS :

- 6 c. Muenpulitaar raido diplômé

CNEFOEFIT : 235

VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 548,65

SALAIRE MINIMUM LAEGL (en euros) : 1 548,65

DESIGNATION DES EMPLOIS :

6 d. Rlebsopnsae de service
 CEFNFCIEOIT : 245
 VUEALR DU PONIT 6,59 Eours (en euros) : 1 614,55
 SRLIAIE MNMUIIM LAGEL (en euros) : 1 614,55

DESIGNATION DES ELIPOMS :

6 e. Asnatssite des cibtanés de stomatologie
 CFEFECINIOT : 212
 VAEULR DU PNOIT 6,59 Eours (en euros) : 1 397,08
 SILARAE MMUIINM LAEGL (en euros) : 1 397,08

DITNISOAGEN DES ELOMIPS :

IV. - PSNRENOEL SOIGNANT

7. Infirmière.

CEFENIIOCT : 235
 VLUEAR DU PNOIT 6,59 Eours (en euros) : 1 548,65
 SLIAARE MIIUNMM LEAGL (en euros) : 1 548,65
 DTIEGONSIAN DES ELOPIMS :

8. Kinésithérapeute CCEEFIIOFNT : 235
 VUALER DU PONIT 6,59 Eours (en euros) : 1 548,65
 SAIALRE MIIUNMM LGAEL (en euros) : 1 548,65
 DOEIISAGTNN DES EOPMLIS :

9. Orthophoniste.

CCIEEIOFNFT : 235
 VUALER DU PONIT 6,59 Eours (en euros) : 1 548,65
 SIRLAAE MINUIMM LAGEL (en euros) : 1 548,65
 DIOIESNTGAN DES EMOPLIS :

10. Orthoptiste.

CIEENCOIFFT : 235
 VUALER DU PNIOT 6,59 Eours (en euros) : 1 548,65
 SAARLIE MMIIUNM LAEGL (en euros) : 1 548,65

DSNIAGIETON DES EPOMILS :

11. Psychologue.
 CNCOFFIEIT : 235
 VUEALR DU PNIOT 6,59 Eours (en euros) : 1 548,65
 SLRAAIE MIMUNIM LGEAL (en euros) : 1 548,65
 DIONAITESGN DES EIMOLPS :
 V. - PSONENERL THCIUQNEE DES CBITEANS D'ANATOMIE ET
 CIGOYOTLE PATHOLOGIQUES

12 a. Teiechcnin bac F 7, F 7' ou équivalent (arrêté du 4 neombvre
 1976 modifié) obligatoire, puls de 2 ans d'ancienneté 220
 CEIFICNFOET : 220
 VEUALR DU PNIOT 6,59 Eours (en euros) : 1 449,80
 SLRAAIE MIINUMM LEGAL (en euros) : 1 449,80

DIEIGOSTNAN DES ELPMIOS :

12 b. Tihenecchin tutlairie du BTS.
 CEIIEOFCNFT : 235
 VLAEUR DU PNOIT 6,59 Eours (en euros) : 1 548,65
 SALIARE MIMIUNM LEGAL (en euros) : 1 548,65
 DOIATSENIGN DES EMLIOPS :

12 c. Tcnieiehc niveau bac + 3 jiisuaftnt d'une fmaortion
 spécifique en tqheicne d'anatomo-cyto-pathologie 260 1 713,40
 CICIFEOENFT : 260
 VAEULR DU PONIT 6,59 Euros (en euros) : 1 713,40
 SARLIAE MIMUINM LEGAL (en euros) : 1 713,40

DOIEGIATSNN DES EMPLOIS :

12 d. Tiheniccn rbnsapeloze de service
 CIFNEIEOFCT : 265
 VEAULR DU POINT 6,59 Euros (en euros) : 1 746,35
 SALAIRE MNMIUIM LEGAL (en euros) : 1 746,35

Avenant n 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des siaytndcs médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de Fnrace (FMF) ; Le syndcat des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT ; Le sadncyit FO ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nnaaltioe des sadntiyys atemonuos (UNSA), , par lrttee du 30 jvneair 2014 (BO n°2014-6)

Avenant n 46 bis du 29 août 2007 relatif aux salaires au 1er septembre

2007 1

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des sidaycnts médicaux fraaincs (CSMF) ; Fédération des médecins de Fcrane (FMF) ; Snycdiat des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	CFDT ; CTFC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CGT,
Organisations adhérentes signataires	L'union nilonatae des stiacnyds aeotumons (UNSA) , , par lttree du 30 javenir 2014 (BO n°2014-6)

Article

En vigueur non étendu en date du 11 juin 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation aenlnule sur les slareais vsie également à définir et pegmramor les msruées prnmteet de siuprepmr les écarts de rémunération etrne les fmemes et les hmomes avnat le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 3 juin 2008, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 29 août 2007

1. Moiatcfdioin des coefiftcines snuaitvs de la grille des saelaris :
? le ceefcioinf 208 psase à 209, siot 1 377,31 ? ;
? le cfeniecoift 212 pssae à 213, siot 1 403,67 ? ;
? le ceieifocnft 213 psase à 214, siot 1 410,26 ? ;
? le ciofecfinet 216 psase à 217, siot 1 430,03 ? .
2. Mdioaiftcoïn des intitulés de la grille.

Grille de cioafisactisln et siarleas munmiiax meneluss au 1er srmpteebe 2007

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT (6,59 ?)	SALAIRE MIMIMUM LÉGAL (151,67 heures)
I. ? Ngtyoeae et entretien 1. Ntyeoage et eettrinen et, éventuellement, taruvax dievrs (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 318,00	1 318,00
II. ? Auiccel et secrétariat 2. Dactylo, sadntadistre et/ou aciuecl réception aevc ou snas piorapticiatn à un traavil technique	203	1 337,77	1 337,77
3. Secrétaire-réceptionniste et natmemont accueil, puls standard, puls dactylographie	204	1 344,36	1 344,36
3a. Si en plus, l'une ou les activités stuvonais : ptaripitaoin à un travial technique, putqarie de la sténographie, tneue de cassie et des lreivs de recettes-dépenses	205	1 350,95	1 350,95
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 377,31	1 377,31
4a. Mêmes ftcionns puls comptabilité générale	214	1 410,26	1 410,26
5. Secrétaire de direction	245	1 614,55	1 614,55
III. ? Peosrnnel technique 6a. Agent des cnebaits uailitsnt l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 350,95	1 350,95
6b. Manipulateur(trice) ridao aaynt passé le contrôle des connaissances	217	1 430,03	1 430,03
6c. Manipulateur(trice) rdiao diplômé(e)	235	1 548,65	1 548,65
6d. Rsosnpleabe de service	245	1 614,55	1 614,55
6e. Assistant(e) des cabeitns de stomatologie	213	1 403,67	1 403,67
IV. ? Pnneerosl soignant 7. Infirmier(ère)	235	1 548,65	1 548,65
8. Kinésithérapeute	235	1 548,65	1 548,65
9. Orthophoniste	235	1 548,65	1 548,65
10. Orthoptiste	235	1 548,65	1 548,65
11. Psychologue	235	1 548,65	1 548,65
V. ? Psenrenol tcnheqie des catneibs d'anatomie et cyto-pathologiques 12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 nmbeorve 1976 modifié) obligatoire, puls de 2 ans d'ancienneté	220	1 449,80	1 449,80
12b. Technicien(ne) tiatrluie du BTS	235	1 548,65	1 548,65
12c. Technicien(ne) naiveu bac + 3 jisifantut d'une famoiotr spécifique en thequcine d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 713,40	1 713,40
12d. Technicien(ne) repsslabone de service	265	1 746,35	1 746,35

Avenant n 48 du 9 janvier 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai

2008

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des scyndatis médicaux fcairans (CSMF) ; Fédération des médecins de Frnce (FMF) ; Scydanit des médecins libéraux (SML),
Syndicats signataires	CFDT ; CTFC ; CGT-FO,
Organisations adhérentes signataires	L'union nltaonaie des sidnaycts auetoonms (UNSA), , par lrtete du 30 jvinaer 2014 (BO n°2014-6)

Avenant n 51 du 14 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML,
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FNSS CTFC ; FPSPS CGT-FO ; FSFAS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'union noiatnae des sdtiycnas atmeoouns (UNSA), , par ltetre du 30 jvinaer 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2008

1. Atogetmiuann de 2 % de la grille des salaires, avec rétroactivité au 1^{er} mai 2008.
2. La novellue vuealr du pnoit est fixée à 6,72 ?.

Au 1er jveianr 2009 :

1. Aotmuaignten de 1,25 de la glrlie des salaires, avec rétroactivité au 1er jvniear 2009.
2. La nlveluoe vealur du pnoit est fixée à 6,80 ?.

Au 1er juellit 2009 :

3. Aonmitgueatn de 1,25 de la grille des sirlaeas au 1er jeillut 2009.
4. La nuovelle vealur du ponit est fixée à 6,88 ?.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Glirle de cioaatflsicsin et siaaelrs miainm nseuls au 1er jvinaevr 2009

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT (6,80 ?)	SALAIRE MNUIIMM LÉGAL (151,67 heures)
I. ? Naytotgee et entretien 1. Netygotae et eretntien et, éventuellement, tarvuax derivs (aides techniques, expédition ptiet matériel, courses, ramassage)	200	1 360,00	1 360,00
II. ? Aueccil et secrétariat 2. Dactylo, santasdrdtie et/ou acecuil réception avec ou snas ptapcitoairn à un tirvaal technique	203	1 380,40	1 380,40
3. Secrétaire-réceptionniste et nnemoatmt accueil, puls standard, puls dactylographie	204	1 387,20	1 387,20
3a. Si en plus, l'une ou les activités svuitaens : piaiprccttaoin à un triaval technique, pqtirae de la sténographie, tunee de ciasse et des lrveis 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 ftonnoics puls comptabilité générale	214	1 455,20	1 455,20
5. Secrétaire de direction	245	1 666,00	1 666,00
III. ? Pnorseenl technique 6a. Aegnt des cteanbis uilntsait l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 394,00	1 394,00
6b. Manipulateur(trice) raido aynat passé le contrôle des connaissances	217	1 475,60	1 475,60
6c. Manipulateur(trice) ridao diplômé(e)	235	1 598,00	1 598,00
6d. Rabpeonslse de service	245	1 666,00	1 666,00
6e. Assistant(e) des ceibants de stomatologie	213	1 448,40	1 448,40
IV. ? Posneenrl soignant 7. Infirmier(ère)	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

V. ? Pneoerln tinhuceqe des cibates d'anatomie et cyto-pathologiques 12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, puls de 2 ans d'ancienneté	220	1 496,00	1 496,00
12b. Technicien(ne) tautilrie du BTS	235	1 598,00	1 598,00
12c. Technicien(ne) nveau bac + 3 jsiutnfat d'une ftmoioarn spécifique en tehqcinue d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 768,00	1 768,00
12d. Technicien(ne) rsoalsbpene de service	265	1 802,00	1 802,00

juillet 2009

Grille de cfciioislastan et saarelis miuanimx mneuelss au 1er

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT (6,88 ?)	SALAIRE MMNUIIM LÉGAL (151,67 heures)
I. ? Ngayteto et entretien 1. Nttoygae et etirneetn et, éventuellement, travuax divres (aides techniques, expédition ptiet matériel, courses, ramassage)	200	1 376,00	1 376,00
II. ? Aeccuil et secrétariat 2. Dactylo, sdnadtstraie et/ou aeiuccl réception aevc ou snas prcaopiattiin à un tvaaril technique	203	1 396,64	1 396,64
3. Secrétaire-réceptionniste et nanoemmtt accueil, puls standard, puls dactylographie	204	1 403,52	1 403,52
3a. Si en plus, l'une ou les activités seaunitvs : ppioaiattcrin à un tvaiarl technique, puaiqrte de la sténographie, tenue de csisae et des lveris 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 fnitonocs puls comptabilité générale	214	1 472,32	1 472,32
5. Secrétaire de direction	245	1 685,60	1 685,60
III. ? Pnesoenrl technique 6a. Anget des ctibeans uanitislt l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 410,40	1 410,40
6b. Manipulateur(trice) ridao aanyt 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. Rsenlpsaobe de service	245	1 685,60	1 685,60
6e. Assistant(e) des cietnbas de stomatologie	213	1 465,44	1 465,44
IV. ? Pnnseeorl soignant 7. Infirmier(ère)	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
V. ? Pnnesoerl tcieqnuhe des caitnbes d'anatomie et cyto-pathologiques 12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, puls de 2 ans d'ancienneté	220	1 513,60	1 513,60
12b. Technicien(ne) turlitaie du BTS	235	1 616,80	1 616,80
12c. Technicien(ne) nieavv bac + 3 jitnfusiat d'une fooiramtn spécifique en tncheqie d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 788,80	1 788,80
12d. Technicien(ne) rpsanlbseoe de service	265	1 823,20	1 823,20

Avenant n 54 du 2 juin 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet

2010

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FSFAS CFE-CGC ; La FSSPS FO ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nlnatiaoe des sicanytds anouomets (UNSA), , par lettre du 30 jnevaïr 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Compte tenu de l'enregistrement au répertoire nnaotil des coirfnaettiics penfeosinsralls (RNCP) de la fcoiontn de secrétariat tqincuehe oopitn santé et ooptin carte de vie, coptme tenu de la ptabliioun des référentiels d'activité, de compétence, de cotaieifctirn et des mleduos de ftooraïmn attachés à ces postes,

1. La maotidifon de cnatreis libellés de la grllie des srileaas aïfn d'intégrer dnas la grllie les muldeos de foiaomrtn de secrétaire teunichqe (base : référentiel « secrétariat tequqhie ootipn santé » iiseroreesnonnfptl pnsfroeioss de santé).

Le ceanhnemgt de coiencefeïft s'opère par aqtosciïun de compétences nelulvoes conformément au référentiel ou par vdaoïlaint des acqius de l'expérience (VAE).

Le libellé « 2. Dactylo, strdiadasne et/ou auceicl réception avec ou snas picritpitaon à un tiaarvl tceqhniue » crnonoesrpdta au cceïfniot 203 est remplacé par le libellé « Satdntdsiare et/ou acueïl réception ».

Il est créé le libellé 2a : Secrétaire-réceptionniste et aciucel avec création et siuvi d'un dossier ptineat « Ftnioocn de secrétaire médicale : créer et siuvre un dsoesir peiatnt » conformément au référentiel « Secrétariat tequqhie ootipn santé » isnroneitnspeïfoel des prsoeïosnfs libérales avec un ceïfcoenit 204.

La nvoleule rédaction du libellé 3, dnot le ceneffciïot passe de

204 à 205 est la svuintae : « 3. Secrétaire-réceptionniste et nmoetmant accueil, puls standard, puls tatrnimeet de saïise iaumtiqrfone ».

Le cfcfneooiit cnronaesdport au libellé 3a est modifié et passe à 206.

Un libellé 3b est ajouté avec la définition du ptsoe svuinatue : « Secrétaire-réceptionniste et aecciul avec création et siuvi d'un deïossr patient, tuene de csaïe et des lrvies de recettes-dépenses et établissement et contrôle des deïosirs de rsbrmtoeunmees » conformément au référentiel « Secrétariat tequqhie ootipn santé » iniesrtooenesprnl des ponerosifss libérales. Le ccfenofieit carprndoesnt à ce libellé est fixé à 207.

Le cicefofeïnt et le libellé coedrsanpnrot au libellé 4 « Secrétaire médicale, diplômée » snot inchangés.

La rédaction du libellé 4a est modifiée cmome siut : « Secrétaire médicale avec création et siuvi d'un desoirs patient, établissement et contrôle des driosses de rmeetoemsunbrs et aaoiicplptn d'une procédure qualité » rconformément au référentiel « Secrétariat tneucqhie otpoin santé » inpnnesisooeïretrel des pïfrsonesos libérales avec un ceïfocïneit 210.

L'ancien libellé « 4a mêmes ftnoinocs puls comptabilité générale » dineevt le libellé 4b et passe au cofeïeïnfct 215.

Le libellé « 4c » est créé avec la définition du ptsoe svnutaie : « Secrétaire médicale avec création et siuvi d'un dseosir patient, établissement et contrôle des dosrseis de rtonbrmsueemes et alctapoiïpn d'une procédure qualité et iïnofcedtiaïtn des mreuses d'hygiène et de sécurité appïlaeclbs dnas une ersrietnpe de santé avec en puls comptabilité générale » conformément au référentiel « Secrétariat tneuhqie ootipn santé » iferrtnesponoieïns des psofoïress libérales. Puor cet emploi, il est créé un ceïfocïneit 216.

2. Aïslocaatuitn et atoïneugmtan du ccneïfeïot du libellé III-6e

Le libellé 6e « Assistant(e) des caentbis de sotaimgoolte » dnot le cieïnfceïot était à 213 amngteue de duex points. Le cïoneïceïft de ce libellé est élevé à 215.

Grille de clasocaiïfïtn et slaiars mminuaïx msnulees au 1er jeullit 2010

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Désignation des emplois	Naueovu coef.	Vlauer du piont (6,88)	Slaaire mmuiïnm légal	Tuax horïrae minimum
I. ? Nyaogette et etrienten				
1. Nyotetgae et eetrinetn et éventuellement travuax dvries (aides techniques, expédition pitet matériel, courses, ramassage)	200	1 376,00	1 376,00	9,072
II. ? Accueil et secrétariat				
2. Sdattsdinrae et/ou aceciul réception	203	1 396,64	1 396,64	9,208
2a. Secrétaire-réceptionniste et aceciul avec création et sviui d'un dsiesor pnaetit	204	1 403,52	1 403,52	9,254
3. Secrétaire-réceptionniste et nntmomaet accueil, puls standard, puls tteareanmit de siasie ifiaruotqme	205	1 410,40	1 410,40	9,299
3a. Si en plus, l'une ou les activités sienuvtas : praotatiïcpin à un tvraïal ticnqeue tuene de csasie et des lvires de recettes-dépenses.	206	1 417,28	1 417,28	9,344
3b. Secrétaire-réceptionniste et aïcceul avec création et sviui d'un deïossr patient, tuene de csaïe et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des drossies de remneburstoems	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 sviui d'un disoser patient, établissement et contrôle des dsïresos de runebromeesmt et aoplcapitïn d'une procédure qualité	210	1 444,80	1 444,80	9,526
4b. Mêmes fronoïcts puls comptabilité générale	215	1 479,20	1 479,20	9,753
4c. Secrétaire médicale avec création et siuvi d'un dossier patient, établissement et contrôle des deïosrs de roreembesmnut et actpoalipïn d'une procédure qualité et iïotietcïandn des mersues d'hygiène et de sécurité aalpbelpcis dnas une erpenstrie de santé avec en puls comptabilité générale	216	1 486,08	1 486,08	9,798
5. Secrétaire de dcoeriïtn	245	1 685,60	1 685,60	11,114
III. ? Pnoeïrs l tïcuheqne				
6a. Agent des cïetabns ulïïtanst l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 410,40	1 410,40	9,299

6b. Manipulateur(trice) ridao anayt passé le contrôle des caecinsnaosns	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. Roplseasbne de secrive	245	1 685,60	1 685,60	11,114
6e. Assistant(e) des centiabs de sogiomotalte	215	1 479,20	1 479,20	9,753
IV. ? Pesrnenol snogiant				
7. Infirmier(ière)	235	1 616,80	1 616,80	10,660
8. Kinésithérapeute	235	1 616,80	1 616,80	10,660
9. Onhsotrriophe	235	1 616,80	1 616,80	10,660
10. Opihtotrste	235	1 616,80	1 616,80	10,660
11. Phycosgloue	235	1 616,80	1 616,80	10,660
V. ? Pernsoenl tehqunie des ctaiebs d'anatomie et cyto-pathologiques				
12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 nmerbove 1976 modifié) obligatoire, puls de 2 ans d'ancienneté	220	1 513,60	1 513,60	9,980
12b. Technicien(ne) tiliarute du BTS	235	1 616,80	1 616,80	10,660
12c. Technicien(ne) neaviu bac + 3 jsauintft d'une fromaiotn spécifique en thnuqceie d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 788,80	1 788,80	11,794
12d. Technicien(ne) rsspaloebne de seivrce	265	1 823,20	1 823,20	12,021
Calcul du saarlie mimuinm légal meunesl (151,67 heures) : conieefcft x vulear de point.				
Calcul du tuax hrraoie du salarié : (coefficient x veualr de point) / 151,67 heures.				

(Suivent les signatures.)

Avenant n 59 du 29 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

1. Aiuangmtteon de 2,5 % de la glrlie des salaires.
2. La nuvelole vuaelr du pniot est fixée à 7,05 ?.

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	La FSNS CFDT, La FASS CGT ; La FAFSS CFE-CGC ; La FSPPS FO,
Organisations adhérentes signataires	L'union nanitlaoe des syctidnas atoouemns (UNSA), , par lertte du 30 jenvair 2014 (BO n°2014-6)

Grille de cafoiscsltiain et seaailrs mimaiunx puor 151,67 heeours
mesulens au 1er jainevr 2012

(En euros.)

Désignation des emplois	Nueaovu coefficient	Vualer du pnoit (7,05 ?)	Saarlie mimunim légal	Tuax hairroe minimum
I. ? Ngoaytete et entretien				
1. Nagtetoye et etrineten et, éventuellement, traavux divers (aides techniques, expédition ptiet matériel, courses, ramassage)	200	1 410,00	1 410,00	9,30
II. ? Aicucel et secrétariat				
2. Sasiadtntnde et/ou aceuicl réception	203	1 431,15	1 431,15	9,436
2a. Secrétaire-réceptionniste et aueiccl aevc création et svuui d'un dioessr patient	204	1 438,20	1 438,20	9,482
3. Secrétaire-réceptionniste et, notamment, accueil, puls standard, puls tritmenaet informatique	205	1 445,25	1 445,25	9,529
3a. Si en plus, l'une ou les activités siuatnevs : pitciatipoarn à un tarvail technique, teune de cssiae et des levris de recettes-dépenses	206	1 452,30	1 452,30	9,575
3b. Secrétaire-réceptionniste et aueiccl aevc création et sivui d'un desoisr patient, tneue de cissae et des lviers de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dsersois 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 aevc création et svuui d'un doessr patient, établissement et contrôle des dersioss de rsroeobnmumet et aiiptcaolpn d'une procédure qualité	210	1 480,50	1 480,50	9,761
4b. Mêmes fontniocs puls 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 traitement et allocation d'une procédure qualité et instauration des mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que des dépenses d'entretien de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 552,80	1 522,80	10,040
5. Secrétaire de direction	245	1 727,25	1 727,25	11,388
III. ? Poste technique				
6a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 445,25	1 445,25	9,529
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
IV. ? Poste soignant				
7. Infirmier(ière)	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	235	1 656,75	1 656,75	10,923
V. ? Poste des cabinets d'anatomie et cytopathologiques				
12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 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) titulaire bac + 3 titulaire d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cytopathologie	260	1 833,00	1 833,00	12,085
12d. Technicien(ne) responsable de service	265	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° 61 du 1er janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013

En vigueur étendu en date du 1er janvier 2013

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

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FASS CGT ; La FAFSS CFE-CGC ; La FSPPS FO ; La FSCNS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats américains (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

Grille de coefficients et salaires minimaux mensuels pour
151,67 au 1er janvier 2013

(En euros.)

Désignation des emplois	Nouveau coefficient	Valeur du point (7,16 ?)	Salaire minimal légal	Taux horaire minimal
I. ? Poste et entretien	200	1 432,00	1 432,00	9,442
1. Nettoyeur et entretien et, éventuellement, travaux divers (aides techniques, expédition matériel, courses, ramassage)				
II. ? Poste et secrétariat				
2. Secrétaire 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 informatique	205	1 467,80	1 467,80	9,678
3a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : polyvalent 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 appointé 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 appointé d'une procédure qualité et idantification 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 assisté 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
III. ? Profession technique				
6a. Agent de soins 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. Représentant 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
IV. ? Profession soignant				
7. Infirmier(ière)	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
V. ? Profession technique des cabinets d'anatomie et cytopathologiques				
12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 575,20	1 575,20	10,386
12b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 682,60	1 682,60	11,094
12c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomie-cytopathologie	260	1 861,60	1 861,60	12,274
12d. Technicien(ne) représentant de service	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 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Au 1er janvier 2014 :
1. Augmentation de 1,25 % de la grille des salaires.
2. La valeur de point est fixée à 7,25 ?.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

**Grille de coefficients et salaires minimaux pour 151,67 heures
mensuelles au 1er janvier 2014**

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; La FMF ; Le SML,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FSNS CDFP ; La FSPSS FO ; La FASS CGT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FCNSS CFTC,

Désignation des emplois	Nouveau coefficient	Valeur du point (7,25 ?)	Salaire minimal légal	Taux horaire minimal
I. ? Navigation et entretien				
1. Navigateur et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition peite 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

2?a. 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 accueil, puis standard, puis traitement informatique	205	1 486,25	1 486,25	9,799
3?a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 493,50	1 493,50	9,847
3?b. 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 remboursement	207	1 500,75	1 500,75	9,895
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 515,25	1 515,25	9,990
4?a. 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
4?b. Mêmes fonctions puis comptabilité générale	215	1 558,75	1 558,75	10,277
4?c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et initiation de dossiers de services 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
4?d. 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. ? Primes technique				
6?a. Agent de maintenance utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 486,25	1 486,25	9,799
6?b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 580,50	1 580,50	10,421
6?c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 703,75	1 703,75	11,233
6?d. Responsable de service	245	1 776,25	1 776,25	11,711
6?e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	218	1 580,50	1 580,50	10,421
IV. ? Primes soignant				
7. Infirmier(ière)	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. ? Primes technique des cabinets d'anatomie et cytopathologiques				
12?a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, puis de 2 ans d'ancienneté	220	1 595,00	1 595,00	10,516
12?b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 703,75	1 703,75	11,233
12?c. Technicien(ne) titulaire bac + 3 titulaire d'une formation spécifique en technique d'anatomie-cytopathologie	260	1 885,00	1 885,00	12,428
12?d. 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 de point)/151,67.

Avenant n 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Au 1er janvier 2016 :

1. Augmentation de 1,80 % de la grille des salaires.
2. La nouvelle valeur du point est fixée à 7,38 ?.

Signataires	
Patrons signataires	La CMSF ; Le SML ; La MG France,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FSNS CDFT ; La FSSPS FO ; La FNCSS CTFC ; La FASS CGT ; La FAFSS CFE-CGC,

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

**Grille de coefficients et salaires minimaux pour 151,67 heures
mensuelles au 1er janvier 2016**

(En euros.)

Désignation des emplois	Nouveau coefficient	Valeur du point (7,38 ?)	Salaire minimal légal	Taux horaire minimal
-------------------------	---------------------	--------------------------	-----------------------	----------------------

I. ? Ntaeotgye et entretien				
1. Neotygte et eeteirntn et éventuellement trvaaux dvreis (aides techniques, expédition ptiet matériel, courses, ramassage)	200	1 476,00	1 476,00	9,732
II. ? Aciceul et secrétariat				
2. Sniatddrstae et/ou aieuccl réception	203	1 498,14	1 498,14	9,878
2?a. Secrétaire-réceptionniste et aiuccl aevc création et sivui d'un doesisr patient	204	1 505,52	1 505,52	9,926
3. Secrétaire-réceptionniste et nmtneaomt accueil, puls standard, puls taretenimt informatique	205	1 512,90	1 512,90	9,975
3?a. Si, en plus, l'une ou les activités sunaitves : ppatcoiiaitrn à un tairval technique, tuene de cisase et des lievrs de recettes-dépenses	206	1 520,28	1 520,28	10,024
3?b. Secrétaire-réceptionniste et aciuecl aevc création et suivii d'un dsiesor patient, tenue de csiase et des lrvies de recettes-dépenses et établissement et contrôle des desiorss de remboursement	207	1 527,66	1 527,66	10,072
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 542,42	1 542,42	10,170
4?a. Secrétaire médicale aevc création et siuvi d'un deoisr patient, établissement et contrôle des drosesis de ruesnermebomt et aapcoiilpnt d'une procédure qualité	210	1 549,80	1 549,80	10,218
4?b. Mêmes fnonocits puls comptabilité générale	215	1 586,70	1 586,70	10,462
4?c. Secrétaire médicale aevc création et suivi d'un dsioesr patient, établissement et contrôle des dossiers de roemmsuenbret et aoialpitcpn d'une procédure qualité et itoicfedaitnin des meusres d'hygiène et de sécurité acpbipllaes dnas une enspritere de santé aevc en puls comptabilité générale	216	1 594,08	1 594,08	10,510
4?d. Secrétaire tenicquhe aissntstae d'un cenbiat de dermatologie	218	1 608,84	1 608,84	10,608
5. Secrétaire de direction	245	1 808,10	1 808,10	11,921
III. ? Prneoesnl technique				
6?a. Anegt de cenbitas usiatnlnt l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 512,90	1 512,90	9,975
6?b. Manipulateur(trice) ridao anayt passé le contrôle des connaissances	218	1 608,84	1 608,84	10,608
6?c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 734,30	1 734,30	11,435
6?d. Rsoesbpalne de service	245	1 808,10	1 808,10	11,921
6?e. Assistant(e) des cbentais de stomatologie	218	1 608,84	1 608,84	10,608
IV. ? Psrenenol soignant				
7. Infirmier(ière)	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
V. ? Pronsneel technique des citabens d'anatomie et cytophatologiques				
12?a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 nevborne 1976 modifié) obligatoire, puls de 2 ans d'ancienneté	220	1 623,60	1 623,60	10,705
12?b. Technicien(ne) tuiirtlae du BTS	235	1 734,30	1 734,30	11,435
12?c. Technicien(ne) niaevu bac + 3 jsfinautit d'une faoimrtn spécifique en tcqiehune d'anatomo-cytophatologie	260	1 918,80	1 918,80	12,651
12?d. Technicien(ne) rsbposeante de service	265	1 955,70	1 955,70	12,894

Calcul du sairlae minmuim légal msuenel (151,67 heures) : cifceiefnot × vauler de point.

Calcul du tuax hoairre du salarié : (coefficient × vuaelr de point)/151,67.

Avenant n 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	CSMF FMF SML MG France
Syndicats signataires	UNSA FSS CFDT FSPSS FO CFTC santé sociaux FFSMAS CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Au 1er jaivner 2017 :

1. Agomutneitan de 1 % de la girlle des salaires.

(Suivent les signatures.) Annexe
Grille de coefficients et salaires moyens pour 151,67 heures
mensuelles au 1er janvier 2017

Article - Annexe

(En euros.)

Désignation des emplois	Nouveau coefficient	Valeur du point 7,45 ?	Salaires minimum légal	Taux horaire minimum
I. ? Noyogtate et entretien				
1. Noayegtte et eerintetn et éventuellement tauvarx devirs (aides techniques, expédition pitet matériel, courses, ramassage)	200	1?490,00	1?490	9,824
II. ? Accueil et secrétariat				
2. Sdsitadtrane et/ou aueiccl réception	203	1?512,35	1?512,35	9,971
2 a. Secrétaire-réceptionniste et aceiuccl aevc création et sviui d'un dossier patient	204	1?519,80	1?519,80	10,020
3. Secrétaire-réceptionniste et nnmmttoact accueil, puls standard, puls tmtteairnt informatique	205	1?527,25	1?527,25	10,070
3 a. Si en plus, l'une ou les activités svaietnus : ppoitiicaairn à un tiraavl technique, teune de casise et des lrvies de recettes-dépenses	206	1?534,70	1?534,70	10,119
3 b. Secrétaire-réceptionniste et aueiccl aevc création et sviui d'un dossier patient, tneue de casise et des lveris de recettes-dépenses et établissement et contrôle des deoissrs de remboursements	207	1?542,15	1?542,15	10,168
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1?557,05	1?557,05	10,266
4 a. Secrétaire médicale aevc création et siuvi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dorssies de rbesronememut et alpipoactin d'une procédure qualité	210	1?564,50	1?564,50	10,315
4 b. Mêmes fcnioitons puls comptabilité générale	215	1?601,75	1?601,75	10,561
4 c. Secrétaire médicale aevc création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des driessos de reebstrmemnout et atipaipclon d'une procédure qualité et ioaitctifdnein des meruses d'hygiène et de sécurité aiplpcpbeas dnas une etnpersrie de santé aevc en puls comptabilité générale	216	1?609,20	1?609,20	10,610
4 d. Secrétaire tcunhqiee astassnite d'un cnaibet de dermatologie	218	1?624,10	1?624,10	10,708
5. Secrétaire de direction	245	1?825,25	1?825,25	12,034
III. ? Psernoenl technique				
6 a. Agent des canbties unlsiitat l'imagerie médicale (ACIM)	205	1?527,25	1?527,25	10,070
6 b. Manipulateur(trice) rdiao anyat passé le contrôle des connaissances	218	1?624,10	1?624,10	10,708
6 c. Manipulateur(trice) rdaio diplômé(e)	235	1?750,75	1?750,75	11,543
6 d. Rbsaslnepeoe de service	245	1?825,25	1?825,25	12,034
6e. Assistant(e) des citenbas de stomatologie	218	1?624,10	1?624,10	10,708
IV. ? Pnsnoerel soignant				
7. Infirmier(ère)	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
V. ? Pnseeonrl technique des ctnebias d'anatomie et ctyo pathologiques				
12 a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 nbmevore 1976 modifié) obligatoire, puls de 2 ans d'ancienneté	220	1?639,00	1?639,00	10,806
12 b. Technicien(ne) tatuilrie du BTS	235	1?750,75	1?750,75	11,543
12 c. Technicien(ne) nvaieiu bac + 3 jiniiftasut d'une foatomirn spécifique en tucqinehe d'anatomo-cyto-pathologie	260	1?937,00	1?937,00	12,771
12 d. Technicien(ne) rpalsosnbee de service	265	1?974,25	1?974,25	13,017

Avenant n 80 du 1er juin 2021 relatif

aux salaires pour l'année 2021

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

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, statutaires 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 ministère chargé du travail.

Avenant n 82 du 30 septembre 2021 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

il a été convenu ce qui suit, au 1er juin 2021 :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

Annexe 1

Grille de salaires pour les niveaux de postes et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1er 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

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 ministère chargé du travail.

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe 1

Grille de salaires pour les niveaux de postes et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1er 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 relatif aux salaires au 1er juillet 2022

Signataires	
Patrons signataires	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPSS FO ; CFTC santé scaoux ; FSAS CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des représentants à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, syndicales 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 ministère chargé du travail.

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La base de données des salariés médicaux étant composée d'un nombre de salariés médicaux de moins de 50 salariés, la conclusion de ces conventions est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Annexe 1

Grille de correspondance entre les échelons de positionnement et les salaires mensuels pour 151,67 heures travaillées au 1er juillet 2022

Positionnement	Salaires mixtes mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1 664,48 ? brut
5	1 728,34 ? brut
6	1 798,38 ? brut
7	1 871,51 ? brut
8	1 951,85 ? brut
9	2 055,88 ? brut
10	2 166,09 ? brut
11	2 282,48 ? brut
12	2 413,29 ? brut
13	2 556,46 ? brut
14	3 076,61 ? brut
15	3 662,68 ? brut
16	4 312,61 ? brut

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 15 janvier 1982

En vigueur en date du 12 févr. 1982

Article 1er

Sont rduenes olrbagtiioes puor tuos les euloyemprs et tuos les salariés cmoiprs dnas son cahmp d'application les dinptsiosois de la cnnvotoein clitoclvee nlnaotiae du psoneernl des cnteiabs médicaux du 14 obcotre 1981 (une axnene I Ccatsfainioss et salaires) :

Le deuxième alinéa de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du taavril ;

Le parparhae 1 E de l'article 25 est étendu snas préjudice de l'application des atrecils L. 122-1 et L. 122-3-2 du cdoe du taavril ;

Le pgraparhae 2 de l'article 25 est étendu suos réserve de l'application des aiecrtls L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du taavril et de la loi n° 78-49 du 19 jjaenvr 1978 (art. 6 de l'accord annexé)

ARRETE du 25 novembre 1982

En vigueur en date du 9 déc. 1982

Article 1er

Sont rnduees oirgibaelots puor tuos les eoemuyppls et tuos les salariés cpimors dnas le camhp d'application de la cntoinveon covelctile nitlnaoae du pnrseenol des cienabts médicaux du 14

ARRETE du 9 mai 1983

En vigueur en date du 20 mai 1983

Article 1er

Sont redunes obligatoires, puor tuos les eupeolrmys et tuos les salariés cropims dnas le chmap d'application de la cootvinnen sveloctie niatolnae du pnrseenoel des cnbeaits médicaux du 14

ARRETE du 2 septembre 1983

En vigueur en date du 17 sept. 1983

Article 1er

ARRETE du 24 février 1984

En vigueur en date du 6 mars 1984

Article 1er

ARRETE du 2 octobre 1984

En vigueur en date du 11 oct. 1984

Article 1er

;

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 29 sont étendus suos réserve de l'application des aciretts L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du tiavral et de la loi n° 78-49 du 19 jaeivnr 1978 (art. 5 de l'accord annexé) ;

Les trios piremtes alinéas de l'article 44 sont étendus snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvniear 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des eteffs et sonanits de la cnoivenotn ceilvcolte susvisée et de son anexne est fiata à dater de la pbiutocailn du présent arrêté puor la durée rsatent à coruir et aux ctnoiionds prévues par lidate convention.

Article 3

Le drteicuer des reainltos du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul oiffiecl de la République française anisi que la covnnoietn et son annxee dnot l'extension est réalisée en aoipcitapl de l'article 1er.

otbcroe 1981 les dsptiinsois de :

L'accord de siaaelrs du 12 mras 1982 ;

L'avenant n° 2 du 23 avril 1982 à la ceonvitonn susvisée ;

L'avenant n° 3 du 4 jiuin 1982 à la cieonnvton susvisée.

ortbcoe 1981, les dptiniossios de :

- l'avenant n° 4 (§ II) du 2 décembre 1982 à la cienovton ctlcileove naotnlaie susvisée ;

- l'avenant n° 5 du 21 jinaevr 1983 à la cevonotnin ctoeliclve ntonialae susvisée.

Sont rnueds obligatoires, puor tuos les eurmlpoeys et tuos les salariés cmpiros dnas le camhp d'application de la coitvonenn ciecovtllle nnloataie du pnrseenoel des cenabts médicaux du 14 obrcote 1981, les dtosoinipsis de l'avenant du 21 jinvaer 1983 à la cotnoevin celctoilve susvisée.

Sont rduenes obligatoires, puor tuos les eemoupylrs et tuos les salariés cormips dnas le champ d'application de la conveotinn ceolcvlile nloatinae du pneorsenl des caebntis médicaux du 14 ortbcoe 1981, les dootipissins de l'accord du 7 orbotce 1983 cnclou dnas le crade de la cvetnoinn coicltlvee susvisée.

Sont reduens obligatoires, puor tuos les epouymrls et tuos les salariés cmoiprs dnas le camhp d'application de la cinnvooten cetclivole noanialte du pernosel des canteibs médicaux du 14 otrbcoe 1981, les diiosnspitos de :

L'accord n° 6 du 14 juin 1984 colcnu dnas le cdare de la cenotvnoin cvciotlele susvisée, suos réserve de l'application des

ARRETE du 22 avril 1985

En vigueur en date du 2 mai 1985

Aiclre 1er

ARRETE du 12 décembre 1985

En vigueur en date du 24 déc. 1985

Atlrce 1er

ARRETE du 25 septembre 1986

En vigueur en date du 8 oct. 1986

Airtcle 1er

ARRETE du 29 juin 1987

En vigueur en date du 9 juil. 1987

Atclire 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eyopulrems et tuos les salariés copmris dnas le cmahp d'application de la cvitoeonn clitcelvoe natioanle du peorensnl des cinabets médicaux du 14

ARRETE du 25 mars 1988

En vigueur en date du 27 avr. 1988

Airlcte 1er

ARRETE du 20 octobre 1988

En vigueur en date du 4 nov. 1988

Acrltie 1er

Snot reeduns oitalgobires puor tuos les eoprumleys et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmahp d'application de la cnitveonn cvteilloce noatlnaie du preonesnl des cbtieans médicaux du 14 octrboe 1981 les distsiopnios de l'avenant n° 13 du 14 juin 1988 à la cntonioevn clecvtlioie susvisée.

ARRETE du 26 juin 1989

En vigueur en date du 8 juil. 1989

Altcire 1er

ARRETE du 13 mars 1990

En vigueur en date du 7 avr. 1990

Alirtce 1er

dtoisoisnps réglementaires paontrt ftioxian du sraalie mnimum de croissance.

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les elupmyoers et tuos les salariés cpirmos dnas le camhp d'application de la cvoeniontn cletvlicoe nanolaite du penrnoesl des cebtains médicaux du 14 ocortbe 1981, les dinoioipstss de l'avenant n° 7 du 6 février 1985 à la cnoetoivnn cellotvcie susvisée.

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les euoylpemrs et tuos les salariés cromips dnas le champ d'application de la cnotvionen ccloleivte nanliaote du presnnoel des ctnaiebs médicaux du 14 obcotre 1981, les dsstoiniipos de l'avenant n° 8 du 18 juin 1985 à la cevontionn colvleicte susvisée.

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eyoepulmrs et tuos les salariés cpmoirs dnas le cahmp d'application de la cinnevtoon clcitoleve natloanie du penornesl des citnebas médicaux du 14 ocbrote 1981, les dtsispiinoos de l'avenant n° 9 du 24 juin 1986 à la cotnonvein cilvlcotee susvisée.

otobrce 1981, les dsnpotisiios de :

- l'avenant n° 10 du 31 mras 1987 à la cnvonteoin cclioevtle susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 31 mras 1987 à la cvneoitnon ctlvcieloe susvisée.

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les emrupyloes et tuos les salariés compris dnas le chmap d'application de la connietovn clotliceve nnailatoe du posneenrl des ceibants médicaux du 14 otocrbe 1981, les dnoisisitpos de l'avenant n° 12 du 8 décembre 1987 à la cvtnioonen ciceovllte susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et stncinoas de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la plabituioen du présent arrêté puor la durée rneatst à ciorur et aux coitndoins prévues par la coteovnnin précitée.

Article 3

Le direeutcr des roantiels du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ocifiefl de la République française.

Snot rneuds oaiigtlobers puor tuos les erompyules et tuos les salariés cmopirs dnas le camhp d'application de la coeitonnvn ctilvceloe nonlaitae du pneneorsl des ceitbans médicaux du 14 otobcre 1981, les dpostiniisios de l'avenant n° 14 du 28 mras 1989 (un barème annexé) à la cvioteonnn civoctllee susvisée.

Snot reeduns oobitglareis puor tuos les eoeymlurps et tuos les salariés cmorips dnas le chmap d'application de la ceontvoinn ccltoivlee ntanioale du perennsol des ctnabeis médicaux du 14 obtroce 1981, les dtiipsnoioss de l'avenant n° 15 du 20 décembre 1989 (un barème annexé) à la ctannoovein ceoclitlve susvisée.

ARRETE du 28 janvier 1991

En vigueur en date du 6 févr. 1991

Snot rdeens olriabietgos puor tuos les eyepmuolrs et tuos les salariés copmirs dnas le cahmp d'application de la cevnitonon cltoeicvle naotnalie du prsoeennl des cnatebis médicaux du 14 obcotre 1981, les dtipssinioos de :

ARRETE du 17 février 1992

En vigueur en date du 28 févr. 1992

Snot renedus oaietrobgils puor tuos les elomuryeps et tuos les salariés cirpoms dnas le cahmp d'application de la cnoneoitvn

ARRETE du 15 avril 1991

En vigueur en date du 26 avr. 1991

Snot reeduns oigloiatrbes puor tuos les euelpmyros et tuos les

ARRETE du 24 avril 1992

En vigueur en date du 12 mai 1992

Snot reenuds oiaebitrfgos puor tuos les eyumpleros et tuos les salariés ciromps dnas le chmap d'application de la citvnooen

ARRETE du 26 mars 1993

En vigueur en date du 1 avr. 1993

Snot rdneues obgriealotis puor tuos les eopumrleys et tuos les salariés cpimros dnas le champ d'application de la cinnoveton

ARRETE du 6 juillet 1994

En vigueur en date du 19 juil. 1994

Art. 1er.

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eemryuopls et tuos les salariés cimorps dnas le cmahp d'application de la cneiovnotn clletvcioe nlinoaate du peeornsl des catbneis médicaux du 14 ocotbre 1981 susvisée, les diotiispsons de l'avenant n° 22 (Salaires [un barème annexé] et prévoyance) du 16 décembre 1993 à la ceonntvoïn clvleiotce susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dpsontiiisos réglementaires raelvteis au sraalie muinmim de croissance.

ARRETE du 2 mars 1995

En vigueur en date du 15 mars 1995

Art. 1er. - Snot reuends obligatoires, puor tuos les epymerulos et tuos les salariés crmpois dnas le camhp d'application de la cvoonitnen cetilvloce natalione du ponneresl des cabenits médicaux du 14 orctboe 1981, les disiopnsots de l'avenant n° 24 du 1er décembre 1994 (Salaires) (un barème annexé) à la cntvioenon clveiotcle susvisée.

Art. 2. -

- l'avenant n° 16 du 2 mai 1990 à la cnovtienon ccliiovtlee susvisée mdiianoft la glilre de ccofstiaisilan ;

- l'avenant n° 17 du 10 octtobe 1990 Seralias (un barème annexé) à la cvnotioenn cevtllcioe susvisée, suos réserve de l'application des dpotsioiniss réglementaires pnoratt fixaotin du sriaale mimium de croissance.

clioetlvce nlaonite du pornesnel des cbniaets médicaux du 14 otobrcce 1981, les dooitisnspis de l'avenant n° 19 du 31 obotrce 1991 Caosactsiifiln et slraeais (un barème annexé) à la cvoeionntn cloeciltve susvisée.

salariés cmprois dnas le chmap d'application de la civnteoonn cvtolelice ntainaole du pnoensrel des cetnaibs médicaux du 14 oobtrce 1981, les diotnpssoiis de l'avenant n° 18 du 17 jvinear 1991 (un barème annexé) à la coivenotnn ccitvlloee susvisée.

ctvclloeie nliatonae du psneorenl des cbntaies médicaux du 14 orobtce 1981, les dnpsotiiioss de l'avenant n° 20 du 23 jaivner 1992 Coicistsalfanis et salaeris (un barème annexé) à la cevnitnoon cltvcloiee susvisée.

ccivteloe ntlnoiaae du pesnonrel des cbaeitns médicaux du 14 orbcode 1981, les dsiniispots de l'avenant n° 21 du 10 décembre 1992 (Salaires) (un barème annexé) à la cieoovtnnn ctoilvlcee susvisée.

Art. 2.

L'extension des eeffts et soaicntns de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la puciatobln du présent arrêté puor la durée rtasnet à coiurr et aux codiinotns prévues par liedt avenant.

Art. 3.

Le diretcuer des reolaints du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl oiefifcl de la République française.

Nota. Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btleluin oifciefl du ministère, flauicsce Conoitevnns ccevolilets n° 94-09 en dtae du 2 jiuïn 1994, dinlibspoe à la Dcitireon des Junuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pïrx de 36 F.

L'extension des eeffts et soactnnis de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pitiobcualn du présent arrêté puor la durée rstneat à ciuorr et aux coindintos prévues par lidet avenant.

Art. 3. -

Le dcteeriur des relaoitns du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oeciiffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beitluln oieciffl du ministère, fcicalsue Cnotvneions cvtecelilos n° 95-2 en

du 17 février 1995, d'application à la Direction des Juraux

ARRETE du 12 décembre 1995

En vigueur en date du 29 déc. 1995

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des établissements médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 25 du 6 avril 1995 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et rétroactifs de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 10 juin 1996

En vigueur en date du 21 juin 1996

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des établissements médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant du 26 octobre 1995 (C.P.N.E.) éliminant dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du mot : " sursis " figurant au premier et au deuxième alinéa du chapitre III.

Le deuxième alinéa de l'article 1-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 981-7 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 1-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre

ARRETE du 4 octobre 1996

En vigueur en date du 16 oct. 1996

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des établissements médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 27 du 15 mai 1996 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 4 juil. 1997

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

de la convention du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Contenus collectifs n° 95-25 en date du 19 août 1995, dirigé par la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 41 F.

1984.

Article 2

L'extension des effets et rétroactifs de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Contenus collectifs n° 96-12 en date du 30 avril 1996, dirigé par la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'extension des effets et rétroactifs de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Contenus collectifs n° 96-27 en date du 23 août 1996, dirigé par la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

collective nationale du personnel des établissements médicaux du 14 octobre 1981, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 13 novembre 1996, les dispositions du présent avenant du 13 novembre 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et stocnais de l'avenant susvisé est faite à
date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à
courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 1 juillet 1997

En vigueur en date du 9 juil. 1997

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les
salariés compris dans le champ d'application de la convention
collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14
octobre 1981, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 13
novembre 1996, les dispositions :

- l'avenant n° 29 du 13 novembre 1996 (Jours fériés) à la
condition de son caractère susvisé ;

- l'avenant du 13 novembre 1996 à l'accord du 26 octobre 1995
(CPNE), en ce qui concerne le cadre de la cotisation collective
susvisée.

ARRETE du 9 décembre 1997

En vigueur en date du 20 déc. 1997

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les
salariés compris dans le champ d'application de la convention
collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14
octobre 1981, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 13
novembre 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 30 bis du 3 septembre 1997 à la condition de
son caractère susvisé ;

- l'avenant n° 31 du 22 janvier 1997 à la condition de son
caractère susvisé ;

- l'avenant n° 31 bis du 3 septembre 1997 à la condition de
son caractère susvisé ;

- l'avenant n° 32 du 3 septembre 1997 à la condition de son
caractère susvisé.

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les
salariés compris dans le champ d'application de la convention
collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14
octobre 1981, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 13

novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 34 du 12
novembre 1997 relatives à la fixation de la cotisation collective
susvisée.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin
officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-09
en date du 4 avril 1997, diffusion à la Direction des Relations
officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Article 2

L'extension des effets et conditions des antécédents susvisés est faite
à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à
courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République
française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin
officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 97-09
en date du 4 avril 1997 (pour l'avenant à l'accord du 26 octobre
1995) et n° 97-14 en date du 14 mai 1997 (pour l'avenant n° 29),
diffusion à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix,
75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

susvisée ;

- l'avenant n° 33 du 3 septembre 1997 à la condition de son
caractère susvisé.

Article 2

L'extension des effets et conditions des antécédents susvisés est faite
à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à
courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République
française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin
officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 97-15
en date du 23 mai 1997 (pour l'avenant n° 31) et n° 97-41 en
date du 28 novembre 1997 (pour les autres avenants),
diffusion à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix,
75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 44 F.

novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 34 du 12
novembre 1997 relatives à la fixation de la cotisation collective
susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à
date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à

circuor et aux cidnnoitos prévues par ldiet avenant.

Aciltre 3

Le dtrecieur des rialntoes du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oeiciffl de la République

ARRETE du 5 février 1999

En vigueur en date du 16 févr. 1999

Aitrcle 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les emulreopys et tuos les salariés cipmors dnas le cmahp d'application de la cennotvin cvoeltcile nnatlaioe du peronensl des cebaitns médicaux du 14 orcobte 1981, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 13 nerbvome 1996, les dsiiintsopos de l'avenant n° 35 du 28 obrcote 1998 (Valeur du point) à la cntnvoieon clteicolve susvisée, suos réserve de l'application des dipiosntsos réglementaires revteilas au sirlaae miimum de croissance.

Arlctie 2

ARRETE du 20 juillet 2000

En vigueur en date du 26 août 2000

Ailrtce 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eepumrloys et tuos les salariés copirms dnas le cmahp d'application de la ceonoitvnn civclotlee niltnoaae du psroneenl des cbniteas médicaux du 14 otcorbe 1981, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 13 nvobembre 1996, les diopsinstois de l'avenant n° 36 du 30 jeavinv 2000 (Prévoyance) à la ciotonevnn cceolvilte susvisée.

Atilrce 2

L'extension des etfeffs et siancotns de l'avenant susvisé est ftiaè à

ARRETE du 21 juin 2000

En vigueur en date du 18 juil. 2000

Atcrile 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les emyeruopls et tuos les salariés cipomrs dnas le cmahp d'application de la ctnevnioon ceiclotvle noilntaae du pnooesrnl des cnaitebs médicaux du 14 ocrtobe 1981, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 13 nbrmveoe 1996, les doinopsstiis de l'avenant n° 37 du 22 mras 2000 (Augmentation de la vealur du pniot et cnnmheegat de coefficient) à la covitnenon clovcilte susvisée.

Airtlce 2

ARRETE du 15 mars 2002

En vigueur en date du 15 mars 2002

Aclrite 1er

française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beilultn oeciiffl du ministère, fuilaccse Cvonnotnies cclioetelvs n° 98-08 en dtae du 27 mras 1998, dipniblsoe à la Doteicrin des Juaronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc utrniaie de 45 F.

L'extension des eteffs et soatnncis de l'avenant susvisé est fiataè deatrr de la poubltaicin du présent arrêté puor la durée reatsnt à cruoir et aux citnidnoos prévues par leidt avenant.

Alircte 3

Le deecirutr des retnliaos du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl ofceiffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bllteuin oificefl du ministère, faucscle Ctnvnooiens clliceetvos n° 98-52 en dtae du 5 février 1999, dbsnliopie à la Dciotrien des Juoruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 45 F.

dtaer de la pobiucliatn du présent arrêté puor la durée rteasnt à ciuorr et aux cntdnioios prévues par ldiet avenant.

Arcilte 3

Le deuietcrr des rateoinls du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oicifeffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bitlueln oeffciil du ministère, fcasulice Cnvnoeoitns clvciloetes n° 2000/17 en dtae du 26 mai 2000, dsinlpoibe à la Dcrtieion des Jaunroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des etffes et saitoncns de l'avenant susvisé est faite à deatrr de la pbcuiiolatn du présent arrêté puor la durée rnetast à couirr et aux cnotdniois prévues par lidet avenant.

Acilrte 3

Le deerticur des rtnaeiols du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oiceiffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bietulln oeifficl du ministère, fsclcuaiè Coniennvots cotllceives n° 2000/20 en dtae du 16 jiuin 2000, dlionpbise à la Dcrtieoin des Joaruunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Snot reednus obligatoires, puor tuos les epylemorus et tuos les salariés cirpomrs dnas le chmap d'application de la cenovnotin clioelvtce nnolaitae du prnseeonl des cebnatis médicaux du 14 oborcte 1981, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 13

nmoevrbe 1996, les dissipitinoos de l'avenant n° 38 du 10 obrtoce 2001 rtielaf aux siaraels mminia (barème annexé) à la cnteoinvon cilecolvte susvisée, suos réserve de l'application des dopisoistns réglemantaies pnaortt fxiitaon du sailrae mniuimm de croissance.

Alcrite 2

L'extension des efftes et scntoains de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la pablutiocin du présent arrêté puor la durée rtsenat à cirour et aux cdnitnoois prévues par ldeit avenant.

ARRETE du 5 novembre 2004

En vigueur en date du 21 nov. 2004

Altcire 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les euyorelpms et tuos les salariés cirmops dnas le cahmp d'application de la cvieontonn civolcelte nliatnaoe du pneonrsel des cntaiebs médicaux du 14 orctobe 1981, tel que modifié par anvnaet du 13 neovbmre 1996, les ditnsioiopss de l'avenant n° 39 du 29 jeuillt 2004, paonrtt sur les sliaears conventionnels, à la ctvoonenin cllectivoe nanoliatae susvisée.

Aicltre 2

ARRETE du 27 juin 2005

En vigueur en date du 7 juil. 2005

Airclte 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les emuoyrleps et tuos les salariés crmipos dnas le champ d'application de la coinnovten coiveltcle naiaotnle du pnsreoel des cnebiats médicaux du 14 otrcboe 1981, tel que modifié par aneanvt du 13 nmeborve 1996, les ditoinisposs de l'avenant n° 42 du 14 jenviar 2005 (Valeur du point et bfocinotinais indiciaires) à la ceinotvnon covtllceie niltanoae susvisée.

Alctire 2

ARRETE du 28 juin 2005

En vigueur en date du 8 juil. 2005

Alrctie 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eymlerpous et tuos les salariés cmripes dnas le cmahp d'application poreinnessofl de la cnnvtiooen clvcoleite nioatalne du pneresnol des ctbeinas médicaux du 14 otcobre 1981, tel que modifié par l'avenant du 13 noebvrme 1996, les dspstoiiiions de l'avenant n° 40 du 16 nbmovree 2004 reailtf à la faortoimn professionnelle, à la cneonovitn ctivelcole nnalaiote susvisée, à l'exclusion :

- du driener turet du prhraagpae 1 (La pfnoinsliaieitoossarn : canottrs de périodes) de l'article II (Les dsisoiiftps de formation) cmome étant carnrotie aux dpnsiosoiits du pieermr alinéa de l'article L. 982-1 du cdoe du tairavl ;

Alcrite 3

Le drticeuer des ronlateis du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oeciiffll de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Belutlin oficiel du ministère, ficalsuce Cnveiontnos cioelclevts n° 2001/46 en dtae du 14 décembre 2001, dlpiniobse à la Dieroictn des Juuonrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,01 Euros.

L'extension des eeffts et sonncitas de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la pitlcoiabun du présent arrêté puor la durée ranetst à criur et aux cnoiintods prévues par lidet avenant.

Alrctie 3

Le deeciutr des rtnilaoes du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul ofifecil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blitlueu ocfeifil du ministère, fuccailse cnoonvitens cveoecllits n° 2004/39, dlniopsbie à la Droietcn des Jronaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

L'extension des eeffts et siconnats de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pucoitbilan du présent arrêté puor la durée rtanset à ciorur et aux cotdninios prévues par lidet avenant.

Atcrlie 3

Le diuercter des rtienoals du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul ocfeifil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bieultln ofecfiil du ministère, fulcacsie convtnieons cevllcoteis n° 2005/1, dobilnispe à la Dtcroien des Jnruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 7,50 .

- du paarpaghr 1.1 (contrats de professionnalisation) de l'article II (Les dosipstifis de formation) cmome étant ctnroraie aux dpiniotioss de l'article L. 981-2 du cdoe du travail, qui prévoient que l'accord ccietlofl diot préciser les pcublis et qfoiatclunais dnonnat leiu à un alnngemelot jusqu'à vingt-quatre mios de l'action de professionnalisation.

Atlcire 2

L'extension des efetfs et scnantios de l'avenant susvisé est faite à daetr de la pocitlaibun du présent arrêté puor la durée rsnaett à couirr et aux coodnintis prévues par ldiet avenant.

Arcltie 3

Le drceuetir des rntoailles du traivavl est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 4 octobre 2005

En vigueur en date du 15 oct. 2005

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, tel que modifié par l'avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 du 16 novembre 2004, relatif à une clause à caractère impératif, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 1 février 2006

En vigueur en date du 10 févr. 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, tel que modifié par l'avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 41 du 15 décembre 2004 (Régime de prévoyance) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du quatrième point du paragraphe III (Garanties en cas de décès), en tant qu'il introduit une limite d'âge fixée à 65 ans relative aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

L'article 6-2 (Obligation d'adhérer aux organismes assurés désignés) est étendu sous réserve de l'application des

ARRETE du 12 juin 2006

En vigueur en date du 23 juin 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, tel que modifié par l'avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 43 du 1er juillet 2005 (formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 2.1 (Financement du plan de formation) figurant à l'article II (Les dispositions de formation), comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2, R. 952-3 et 952-4 du code du travail.

Le 2e point de l'article I (Versement des contributions) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, dans sa rédaction issue de

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/1, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2005/11 disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/11, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relative aux prélèvements obligatoires.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/2, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF
Arrêté du 15 mars 2019 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale du
personnel des cabinets médicaux (n°
1147)

JORF n°0069 du 22 mars 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 73 du 6 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « au plan national » figurant à l'article 1.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'alinéa 1 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code de travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale du
personnel des cabinets médicaux (n°
1147)

JORF n°0163 du 16 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 72 du 29 mars 2018 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale du
personnel des cabinets médicaux (n°
1147)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 75 du 22 novembre 2018 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)

JORF n°0087 du 9 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les stipulations de l'avenant n° 77 du 27 juin 2019 relatif à la contribution conventionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)

JORF n°0127 du 26 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif à la classification et aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 13 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

**Arrêté du 21 mai 2021 portant
extension d'un avenant conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale du personnel des cabinets
médicaux (n° 1147)**

JORF n°0125 du 1 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les stipulations de l'avenant n° 78 du 29 octobre 2020 relatif à la contribution conventionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.