

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Cabinets médicaux (personnel des)	14-10-81	15-1-82	12-2-82	-	-	-	3168	1147

## Section 1 Champ d'application

### 1 Champ d'application professionnel ■ Sont visés :

- les employeurs exerçant la médecine libérale (quel que soit le lieu d'exercice : cabinet de ville, clinique, hôpital, établissement de soins, etc.) et leurs salariés ;
- les sociétés interprofessionnelles de soins ambulatoires et leurs salariés ;
- les maisons de santé pluridisciplinaires au sein desquelles au moins un médecin exerce à titre libéral et leurs salariés ;
- le personnel travaillant au cabinet et dont l'activité se prolonge à son domicile personnel.

Sont exclus :

- le personnel travaillant au cabinet et également au domicile du médecin ; disposition exclue de l'extension (*Arrêté du 1-7-2022*) ;
- le personnel travaillant exclusivement à domicile.

© *Art. 1* modifié en dernier lieu par avenant n° 86 du 17-2-2022 étendu par arrêté du 1-7-2022, JO 13-7-2022 et *art. 24*

### 2 Champ d'application territorial ■ Territoire national à l'exclusion des DOM.

© *Art. 1* modifié par avenant n° 28 du 13-11-96 étendu par arrêté du 25-6-97, JO 4-7-97

## Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

### 3 Contrat de travail ■ Toute embauche est confirmée par une lettre dont la CC précise les mentions obligatoires.

© *Art. 19*

### 4 Période d'essai ■

#### 1° Durées

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement
Non-cadre	2 mois (1)	2 mois
Cadre	4 mois	4 mois

(1) *Durée plus courte que celle prévue par la loi pour certains salariés pérennisée postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).*

#### 2° Délais de prévenance

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

© *Art. 21* modifié par avenant n° 50 du 14-1-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-10-2009

### 5 Préavis ■

#### 1° Durées

Catégorie	Ancienneté	Licenciement et mise à la retraite (1)	Démission
Non-cadre	< 6 mois	15 jours (2)	15 jours (2)
	≥ 6 mois	1 mois	1 mois
	> 2 ans	2 mois	1 mois
Cadre	—	3 mois	3 mois

(1) *Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.*  
 (2) *Personnel en CDD : 8 jours à partir de 1 mois de présence.*

#### 2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis de licenciement :

2 heures payées par jour.

#### 3° Dispense de préavis pour le salarié licencié qui retrouve un emploi :

résiliation du contrat dans les 24 heures.

© *Art. 25 et 26*

#### 6 Notion d'ancienneté ■ Après licenciement ou démission, tout travailleur reprenant du travail dans le même cabinet médical conserve l'ancienneté acquise avant le licenciement ou la démission. Pour l'ancienneté prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, voir n° 24.

© *Art. 27*

## Section 3 Licenciement et départ à la retraite

### 7 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave, à partir de 1 an d'ancienneté.

#### 1° Montant

Ancienneté (1)	Indemnité
< 10 ans	1/5 mois par année
A partir de 10 ans	1/5 mois par année + 2/15 mois par année au-delà de 10 ans

(1) Voir n° 6.

**2° Base de calcul :**

1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon le plus favorable pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (dans ce dernier cas, primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel prises en compte *pro rata temporis*).

© Art. 25 modifié par avenant n° 50 du 14-1-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-10-2009

**8 Indemnité de départ volontaire à la retraite ■**

**1° Montant**

Ancienneté	Indemnité
Après 10 ans	1/2 mois
Après 15 ans	1 mois
Après 20 ans	1,5 mois
Après 30 ans	2 mois
Après 35 ans	2,5 mois
Après 40 ans	3 mois

**2° Base de calcul :**

non précisée.

© Art. 25 modifié par avenant n° 62 du 1-1-2013 étendu par arrêté du 19-12-2013, JO 4-1-2014, applicable à compter du 1-1-2013

**Section 4 Congés et jours fériés**

**9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■**

Congés pouvant être pris dans les 15 jours entourant l'événement (avec un délai de prévenance fixé, sauf cas de force majeure, à 15 jours). Attribution d'un jour de congé supplémentaire en cas de déplacement sur justificatif.

<b>Mariage ou PACS</b>	salarié	5 jours
<b>Mariage</b>	enfant	2 jours
	frère, sœur	1 jour
<b>Décès</b>	conjoint ou partenaire d'un PACS	5 jours
	descendant ou ascendant en ligne directe	2 jours
	beau-père, belle-mère, frère, sœur	1 jour
<b>Déménagement</b>	—	1 jour
<b>Parent malade</b>	conjoint, enfants, parents	3 mois maximum non payés sur justification médicale

© Art. 40 modifié par avenant n° 50 du 14-1-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-10-2009 et art. 42

**10 Congés supplémentaires pour ancienneté ■** Dispositions résultant de l'avenant n° 90 du 14-12-2023 étendu.

Jours de congés supplémentaires fixés comme suit en fonction de l'ancienneté dans le cabinet, y compris lorsqu'elle a fait l'objet d'une reprise dans les conditions fixées par l'article 14 de la CCN.

**REMARQUE :** selon l'article 14 de la CCN, le personnel changeant de cabinet au cours de sa carrière bénéficie, dans le nouveau cabinet, de la moitié de l'ancienneté acquise dans le cabinet précédent pour un emploi analogue ou plus élaboré (v. n° 24).

Ancienneté dans le cabinet	Nombre de jours de congés supplémentaires
A partir de 10 ans	1 jour
A partir de 20 ans	2 jours
A partir de 30 ans	3 jours

© Art. 31 complété par avenant n° 90 du 14-12-2023 étendu par arrêté du 17-5-2024, JO 1-6-2024, applicable à compter du 16-1-2024 (lendemain de son dépôt)

**11 Congés supplémentaires pour fractionnement ■**

Prise de congés payés imposée en dehors de la période légale : + 2 jours ouvrables pour la 1<sup>re</sup> semaine, + 1 jour pour chacune des semaines qui suivent.

© Art. 34

**12 Jours fériés ■** Chômage et paiement des jours fériés

légaux (1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, 1<sup>er</sup> mai) ainsi que des jours prévus par les traditions régionales. Si l'un de ces jours tombe un jour de repos habituel du salarié, il pourra, au choix de l'employé, être soit compensé, soit payé.

Est considéré comme jour de repos habituel :

— l'un des jours ouvrables de la semaine non travaillé à l'exclusion du dimanche ;

— le dimanche pour le personnel travaillant les 6 jours ouvrables de la semaine et pour les salariés à temps partiel.

© Art. 39 complété par avenant n° 29 du 13-11-96 étendu par arrêté du 1-7-97, JO 9-7-97

**Section 5 Durée du travail**

**13 Horaires de travail ■** Modifications de l'horaire habituel à porter, par écrit, à la connaissance du salarié au moins 15 jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

Amplitude de la journée de travail limitée à 10 h.

En cas de journée discontinue, 2 vacations maximum, la plus courte ne pouvant être < à 3 heures.

© Art. 15

**14 Gardes ■** Les gardes ne peuvent excéder 1 dimanche par mois et 4 nuits par mois, dont 2 consécutives au maximum. Elles sont incluses dans le temps de travail ou rémunérées en heures supplémentaires (entente entre le salarié et l'employeur).

© Art. 18

**15 Indemnité d'astreinte ■** Personnel tenu de rester à son domicile pour assurer, avec le médecin, les urgences ou personnel qui, domicilié sur le lieu de travail, répond aux appels téléphoniques des malades : indemnité d'astreinte égale à 20 % du salaire horaire. Personnel exclu : gardiens et veilleurs de nuit.

Personnel obligé de se déplacer pour un travail effectif au cours de l'astreinte : indemnité d'astreinte égale au double du salaire horaire de la catégorie, proportionnellement à la durée du déplacement (temps de trajet compris).

Temps maximal de l'astreinte limité à 1 semaine sur 4, sauf accord écrit entre les parties.

© Art. 18

**16 Travail à temps partiel ■** Dispositions applicables aux salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale de 24 heures par semaine.

**NDLR :** interrogée à ce sujet, la confédération des syndicats médicaux français (CSMF), fédération signataire de l'avenant n°64, nous a indiqué que les dispositions relatives aux heures complémentaires et aux compléments d'heures ne sont pas réservées aux seuls salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures par semaine.



**1° Durée minimale de travail****a) Durée minimale conventionnelle dérogatoire :**

16 heures par semaine, 5 heures par semaine pour le personnel de nettoyage et d'entretien.

**b) Dérogation individuelle :**

possibilité de fixer une durée hebdomadaire de travail inférieure à 16 heures (inférieure à 5 heures pour le personnel de nettoyage et d'entretien), à la demande, écrite et motivée, du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein.

**2° Regroupement des horaires par périodes journalières continues :**

la période journalière continue est fixée à 3 heures minimum de travail effectif par demi-journée. Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est < 24 heures doivent être 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, la répartition des horaires de travail peut être organisée sur 5 demi-journées.

**3° Interruptions journalières d'activité :**

les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui ne peut être > 2 heures.

Amplitude de la journée de travail fixée à 10 heures.

**4° Compléments d'heures :**

possibilité d'augmenter temporairement, par avenant au contrat de travail, la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel, y compris jusqu'à un temps complet. Nombre maximum d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclus fixé à 6 par an et par salarié (en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

Heures de travail effectuées dans le cadre du complément d'heures rémunérées au taux normal.

Heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » majorées d'au moins 25 %.

**5° Heures complémentaires****a) Limite :**

1/3 de la durée contractuelle de travail.

**b) Majorations :**

— 10 % pour celles accomplies dans la limite de 10 % de la durée contractuelle de travail ;

— 25 % pour celles effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle de travail (dans la limite du tiers de cette durée).

Pour le taux de majoration applicable aux heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail fixée par un avenant « complément d'heures », voir ci-avant.

© *Avenant n° 64 du 1-7-2014 étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 5-11-2014, applicable à compter de son extension*

**17 Travail de nuit** ■ Majoration de 100 % des heures supplémentaires effectuées entre 22 h et 6 h, à l'exclusion des gardes (v. n° 14).

© *Art. 17*

**18 Heures supplémentaires****1° Majoration pour heures supplémentaires :**

application des majorations légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

**2° Majoration pour heures supplémentaires de nuit :**

voir n° 17.

© *Art. 17*

**Section 6 Maladie, maternité, accident du travail****19 Maladie et accident du travail****1° Indemnisation des absences :**

indemnisation après 1 an d'ancienneté (sous réserve d'être pris en charge par la SS), assurée par le régime de prévoyance (v. n° 22).

**2° Garantie d'emploi en cas de maladie :**

1 an.

**3° Maladie et congés payés****a) Maladie au moment des départs en congés :**

bénéfice du congé après la fin du congé maladie ou à une date ultérieure fixée entre les parties.

**b) Maladie pendant les congés :**

durée de congé égale au temps d'interruption prise à l'issue de la période préalablement fixée ou reportée à une date ultérieure, après accord entre les parties.

© *Art. 29, 37, 38, art. 43 modifié par avenant n° 41 du 15-12-2004 étendu par arrêté du 1-2-2006, JO 10-2-2006, applicable à compter du 1-1-2005 et art. 44*

**20 Maternité** ■ Absence de disposition dans la convention collective.

**Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance**

**21 Retraite complémentaire** ■ Absence de disposition dans la convention collective.

**22 Régime de prévoyance****1° Organismes assureurs**

désignés depuis le 1-1-2005 et renouvelés à compter du 1-1-2010 (organismes adhérents à l'OCIRP qui assure les garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap) :

- Vauban-Prévoyance ;
- AG2R-Prévoyance ;
- Prémalliance prévoyance ;
- Uniprévoyance.

**REMARQUE** : les cabinets couverts avant le 1-1-2005 par un contrat d'assurance aux garanties et aux taux de cotisations équivalents peuvent le conserver.

**2° Bénéficiaires :**

— personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17-11-2017 relatif à la prévoyance des cadres, ayant au moins 1 an d'ancienneté ;

— personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17-11-2017 relatif à la prévoyance des cadres, sans condition d'ancienneté.

**3° Taux de cotisation**

calculé sur le salaire brut dans la limite de 4 fois le plafond annuel SS.

**REMARQUE** : sont pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications (à l'exclusion des avantages en nature, des revenus du capital et des sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat).

**a) Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17-11-2017 relatif à la prévoyance des cadres**

Garantie	Employeur	Salarié	Global
Décès	0,44 %	—	0,44 %
Frais d'obsèques	0,05 %	—	0,05 %
Incapacité temporaire	0,89 %	0,73 %	1,62 %
Invalité permanente	0,32 %	0,26 %	0,58 %
Rente éducation	0,10 %	—	0,10 %
Rente handicap	0,03 %	—	0,03 %

Garantie	Employeur	Salarié	Global
Rente de conjoint	0,31 %	—	0,31 %
<b>Total</b>	<b>2,14 %</b>	<b>0,99 %</b>	<b>3,13 %</b>

b) Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17-11-2017 relatif à la prévoyance des cadres

Garantie	Employeur	Salarié	Global
Décès	0,13 %	0,08 %	0,21 %
Frais d'obsèques	0,03 %	0,02 %	0,05 %
Incapacité temporaire	0,94 %	0,65 %	1,59 %
Incapacité permanente	0,36 %	0,22 %	0,58 %
Rente éducation	0,06 %	0,04 %	0,10 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,03 %
<b>Total</b>	<b>1,54 %</b>	<b>1,02 %</b>	<b>2,56 %</b>

4° Prestations

a) Base de calcul des prestations (hors incapacité de travail et invalidité) :

salaire brut soumis aux cotisations sociales des 12 derniers mois (salaire fixe + rémunérations variables) dans la limite de 4 fois le plafond annuel SS.

REMARQUE : il est précisé que la CSG et la CRDS, dues par le salarié, ne peuvent pas être prises en charge par l'organisme de prévoyance ou l'employeur.

b) Incapacité temporaire de travail :

indemnisation après 3 jours calendaires en cas de maladie ou d'accident (y compris accident de trajet) (pas de délai de carence en cas d'AT/MP + arrêt de travail consécutif à la même affection et survenant moins de 60 jours après la reprise d'activité).

Montant : 100 % du salaire net sous déduction des prestations brutes de la SS, et ce pendant toute la durée d'indemnisation par la SS. Maximum : salaire net d'activité.

c) Invalidité :

— invalidité 2° et 3° catégorie ou incapacité ≥ 66 % : rente égale à 100 % du salaire net de référence, sous déduction des prestations brutes de la SS et de toutes autres rémunérations ou indemnités ;

— invalidité 1° catégorie ou incapacité entre 50 % et 66 % : 50 % de la rente visée ci-avant.

Maximum : salaire net d'activité.

d) Décès de l'assuré ou invalidité absolue et définitive :

capital exprimé en % de la base des prestations.

Situation de famille	Cadre	Non-cadre
Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	140 %	110 %
Célibataire, veuf, divorcé, avec 1 personne à charge	190 %	150 %
Marié, pacsé ou vivant en concubinage, sans personne à charge	200 %	160 %
Majoration par personne à charge supplémentaire	50 %	40 %

Garantie double effet : en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, du partenaire d'un PACS ou du concubin, versement aux enfants à charge d'un capital égal à 100 % de celui versé pour le 1<sup>er</sup> décès.

(intitulés génériques)

Filières professionnelles	Emplois-repères	Exemples de postes
Médicale	Médecin ; maïeuticien	—
Médico-technique	Assistant médical et médico-technique	Secrétaire médical ; assistant médical ; assistant médico-technique
	Manipulateur d'électro-radiologie médicale	Manipulateur dosimétrie
	Technicien de laboratoire	Technicien de laboratoire

Garantie précédès du conjoint pour les cadres : en cas de décès du conjoint, du partenaire d'un PACS ou du concubin, versement d'un capital égal à 50 % de la base des prestations.

e) Frais d'obsèques :

en cas de décès du salarié, de son conjoint (partenaire lié par un PACS ou concubin) ou d'un enfant à charge, versement d'une indemnité forfaitaire égale à 1 plafond mensuel de la SS (limitée aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans).

f) Rente éducation :

en cas de décès de l'assuré, chaque enfant à charge bénéficie d'une rente éducation OCIRP égale à :

— 18 % du salaire fixé pour la détermination des prestations du régime de prévoyance et versée jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire ;

— au-delà de 18 ans, la rente est portée à 23 % du salaire et est versée jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire en cas d'apprentissage, d'études ou de stage préalable à l'exercice d'un 1<sup>er</sup> emploi rémunéré.

Rente viagère pour les enfants invalides avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire et doublée si l'enfant devient orphelin de père et de mère à la suite du décès du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un PACS après celui du salarié ou en cas de décès d'une mère célibataire si l'enfant n'est pas reconnu.

g) Rente de conjoint pour les cadres :

en cas de décès, versement au conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS d'une rente viagère égale à 10 % du salaire annuel de référence.

h) Rente handicap :

en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié ayant un enfant handicapé, versement d'une rente viagère égale à 500 € par mois (montant indexé sur l'augmentation de l'allocation aux adultes handicapés).

© Art. 44 modifié en dernier lieu par avenant n° 52 du 3-6-2009 étendu par arrêté du 23-12-2009, JO 1-1-2010, applicable à compter du 1-1-2010 © Annexe 1 résultant de l'avenant n° 52 du 3-6-2009 étendu par arrêté du 23-12-2009, JO 1-1-2010, applicable à compter du 1-1-2010 modifiée en dernier lieu par avenant n° 75 du 22-11-2018 étendu par arrêté du 30-10-2019, JO 5-11-2019, applicable à compter du 1-1-2019 et par avenant n° 88 du 27-1-2023 étendu par arrêté du 10-7-2023, JO 26-7-2023, applicable à compter du 1-4-2023

Section 8 Classification des emplois

23 Grille de classification ■ Applicable dans un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant pour les entreprises adhérentes (à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO pour les autres).

Classification s'articulant autour de 5 filières professionnelles, 16 emplois-repères, 4 critères classants de 4 niveaux chacun. La somme des niveaux de positionnement de l'emploi pour chacun des critères détermine le niveau de positionnement final de l'emploi.

REMARQUE : il n'existe aucune concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

1° 5 filières professionnelles :

médicale, médico-technique, paramédicale, transversale et management.

2° 16 emplois-repères



Filières professionnelles	Emplois-repères	Exemples de postes
Paramédicale	Auxiliaire de soins	Aide-soignant ; auxiliaire de puériculture ; aide médico-psychologique ; assistant dentaire
	Soignant	Infirmier ; infirmier spécialisé ; infirmier clinicien ; infirmier de pratiques avancées
	Rééducation	Masseur-kinésithérapeute ; ergothérapeute ; orthophoniste ; psychomotricien ; orthoptiste ; pédicure-podologue ; diététicien
	Appareillage médical	Opticien-lunetier ; audio-prothésiste
Transversale	Assistant accueil et administratif	Chargé d'accueil ; secrétaire ; secrétaire administratif ; secrétaire comptable
	Assistant technique	Agent d'entretien ; agent de maintenance
	Technicien	Comptable ; chargé de bureautique ; qualitatif
	Expert administratif et technique	Ingénieur ; informaticien ; ressources humaines ; ingénieur qualité ; physicien médical
Management	Encadrant de proximité	Responsable ; chef de service
	Encadrant de direction	Directeur
	Coordinateur de projet	-

### 3° 4 critères classants :

formation et acquis de l'expérience, complexité, autonomie et dimension relationnelle.

#### a) Niveaux de positionnement :

chaque critère comprend 4 niveaux, le niveau 1 correspondant au niveau le moins élevé.

Critères classants	Niveaux	Descriptions
Formation et acquis de l'expérience	1	Absence de diplôme ; diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveaux 3 et 4 (BEP, CAP, Baccalauréat)
	2	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveaux 5 et 6 (Bac + 2 à 4 : DEUG, BTS, DUT, DEUST, Licence, Licence LMD, Licence professionnelle, Maîtrise, Master 1)
	3	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 7 (Bac + 5 à 7 : DEA, DESS, Master 2, Diplôme d'ingénieur)
	4	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 8 (Bac + 8 et au-delà : Doctorat, Habilitation à diriger des recherches)
Complexité	1	Consignes élémentaires pour la réalisation de tâches simples et répétitives
	2	Consignes variées pour la réalisation d'un ensemble d'activités courantes faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant un temps d'appropriation ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail
	3	Consignes complexes pour la réalisation de procédures faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs
	4	Processus variés, de complexes à très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs et résoudre les problèmes rencontrés
Autonomie	1	Tâches avec une marge de manœuvre limitée
	2	Objectifs nécessitant des initiatives
	3	Participation à la définition des objectifs à réaliser et à leur mise en œuvre
	4	Autonomie dans la définition des objectifs à réaliser et l'optimisation des moyens à mettre en œuvre pour les réaliser
Dimension relationnelle	1	Communication limitée à des sujets courants
	2	Accueil et premier niveau d'interactions récurrents
	3	Orientation, accompagnement, animation
	4	Communication sur des sujets complexes, médiation avec interlocuteurs multiples

#### b) Grille de positionnement des emplois-repères :

pour chaque poste, détermination d'un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste, des exigences spécifiques et de l'emploi-repère correspondant.

Emplois-repères	Formation et acquis de l'expérience				Complexité				Autonomie				Dimension relationnelle			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Médecin				X				X		X	X					X
Mateucien			X				X	X		X	X				X	X
Assistant médical et médico-technique	X	X			X	X			X	X				X	X	
Manipulateur d'électro-radiologie médicale		X				X	X			X	X			X	X	X
Technicien de laboratoire		X				X	X	X		X	X			X		
Auxiliaire de soins	X	X			X	X			X	X			X	X		
Soignant		X	X		X	X			X	X			X	X	X	X
Rééducation		X			X	X			X	X			X	X		
Appareillage médical		X			X	X			X				X	X		
Assistant accueil et administratif	X	X			X	X			X	X			X	X		
Assistant technique	X	X			X	X			X	X			X	X		

Emplois-repères	Formation et acquis de l'expérience				Complexité				Autonomie				Dimension relationnelle			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Technicien		X				X	X			X			X	X		
Expert administratif et technique		X	X				X	X			X		X	X	X	
Encadrant de proximité		X	X			X	X			X	X			X	X	
Encadrant de direction		X	X	X		X	X	X			X	X			X	X
Coordinateur de projet		X	X	X		X	X	X			X				X	X

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

Emplois-repères	Positionnement (total des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants)															
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
Médecin													X	X		
Maïeuticien								X	X	X	X					
Assistant médical et médico-technique			X	X	X	X	X									
Manipulateur d'électro-radiologie médicale					X	X	X	X	X							
Technicien de laboratoire					X	X	X	X								
Auxiliaire de soins			X	X	X	X	X									
Soignant					X	X	X	X	X	X						
Rééducation					X	X	X	X								
Appareillage médical					X	X	X									
Assistant accueil et administratif	X	X	X	X	X											
Assistant technique	X	X	X	X	X											
Technicien				X	X	X										
Expert administratif et technique						X	X	X	X							
Encadrant de proximité					X	X	X	X	X							
Encadrant de direction								X	X	X	X	X	X			
Coordinateur de projet								X	X	X	X	X				

© Avenant n°76 du 27-6-2019 étendu par arrêté du 20-5-2020, JO 26-5-2020, applicable à compter du 1-7-2019 pour les entreprises adhérentes, à compter du 1-6-2020 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO) pour les autres

**Section 9 Salaires, primes et indemnités**

**24 Prime d'ancienneté ■**

Ancienneté	Taux
Après 3 ans	4 %
Après 6 ans	7 %
Après 9 ans	10 %
Après 12 ans	13 %
Après 15 ans	16 %
Après 18 ans	18 %
Après 20 ans	20 %

Base de calcul : non précisée dans la convention collective.

Décision de la commission d'interprétation du 8-12-99 : « un calcul sur le salaire réel ou sur le salaire minimum conventionnel constituent 2 formules qui sont conformes au texte ».

**28 Salaires minima mensuels ■** Base 151,67 h/mois.

Positionnement	Au 1-7-2019 (1)	Au 1-6-2021 (2)	Au 1-7-2022 (3)	Au 1-7-2023 (4)	Au 1-1-2024 (5)
4	1 581,00 €	1 616,00 €	1 664,48 €	1 747,20 €	1 782,14 €
5	1 642,00 €	1 678,00 €	1 728,34 €	1 780,19 €	1 815,79 €
6	1 708,00 €	1 746,00 €	1 798,38 €	1 852,33 €	1 889,38 €
7	1 778,00 €	1 817,00 €	1 871,51 €	1 927,66 €	1 966,21 €
8	1 854,00 €	1 895,00 €	1 951,85 €	2 010,41 €	2 050,62 €
9	1 953,00 €	1 996,00 €	2 055,88 €	2 117,56 €	2 159,91 €

Le personnel changeant de cabinet au cours de sa carrière bénéficie, dans le nouveau cabinet, de la moitié de l'ancienneté acquise dans le cabinet précédent pour un emploi analogue ou plus élaboré.

© Art. 14

**25 Travail de nuit ■** Voir n° 17.

**26 Remplacement temporaire dans un poste supérieur ■** Après 15 jours de remplacement, versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire de base du remplacé et celui du remplaçant.

Après 6 mois de remplacement, la classification devient effective sauf si le salarié remplace un salarié absent.

© Art. 49

**27 Salaires des jeunes âgés de moins de 18 ans et des salariés handicapés ■** Interdiction de pratiquer des abattements de salaires.

© Art. 58



Positionnement	Au 1-7-2019 (1)	Au 1-6-2021 (2)	Au 1-7-2022 (3)	Au 1-7-2023 (4)	Au 1-1-2024 (5)
10	2 058,00 €	2 103,00 €	2 166,09 €	2 231,07 €	2 275,69 €
11	2 169,00 €	2 216,00 €	2 282,48 €	2 350,95 €	2 397,97 €
12	2 293,00 €	2 343,00 €	2 413,29 €	2 485,69 €	2 535,40 €
13	2 429,00 €	2 482,00 €	2 556,46 €	2 633,15 €	2 685,81 €
14	2 923,00 €	2 987,00 €	3 076,61 €	3 168,91 €	3 232,29 €
15	3 479,00 €	3 556,00 €	3 662,68 €	3 772,56 €	3 848,01 €
16	4 097,00 €	4 187,00 €	4 312,61 €	4 441,99 €	4 530,83 €

(1) Avenant n° 76 du 27-6-2019 étendu par arrêté du 20-5-2020, JO 26-5-2020, applicable à compter du 1-6-2020 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO) pour les non-adhérents.

(2) Au 23-12-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 82 du 30-9-2021 étendu par arrêté du 10-12-2021, JO 22-12-2021).

(3) Au 26-8-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 87 du 5-5-2022 étendu par arrêté du 24-8-2022, JO 25-8-2022).

(4) Au 21-10-2023 pour les non-adhérents (© Avenant n° 89 du 7-7-2023 étendu par arrêté du 4-10-2023, JO 20-10-2023).

(5) Au 2-6-2024 pour les non-adhérents (© Avenant n° 90 du 14-12-2023 étendu par arrêté du 17-5-2024, JO 1-6-2024).

