

Appliquer une convention collective – médecin employeur

www.med-in-occ.org – Tous droits réservés
Rédacteur : jplantrou@urpslrmp.org

Connaître les conventions collectives est essentiel pour les **médecins employeurs** : elles complètent le Code du travail en fixant, par branche, **salaires minima, durée du travail, congés, protection sociale et procédures de rupture**. Elles naissent d'une négociation entre syndicats et employeurs et offrent un cadre clair qui **prévient les litiges** et assure aux salariés une **rémunération équitable**.

Pour savoir quel texte s'applique à son cabinet, on part de **l'Activité Principale Exercée (code APE/NAF)** puis on vérifie sur Légifrance l'existence d'une convention de branche. Si le ministère l'a « étendue », elle s'impose à tous les employeurs du secteur ; sinon, seuls les adhérents ou ceux qui choisissent de l'appliquer y sont liés. Lorsqu'aucun texte ne correspond, restent les règles générales : SMIC, durée légale, congés payés, etc., que l'employeur peut compléter par accord d'entreprise sans jamais descendre sous ces seuils.

Dans les soins ambulatoires libéraux, la **Convention collective nationale des cabinets médicaux** — conclue le 14 octobre 1981 et étendue depuis janvier 1982 — couvre pratiquement toutes les situations : médecins employeurs, maisons de santé pluridisciplinaires, sociétés interprofessionnelles. Elle fixe les **classifications, grilles salariales, durée du travail, congés supplémentaires et prévoyance**. L'ignorer expose le cabinet à des rappels de salaire et à un contentieux prud'homal ; la respecter, c'est sécuriser durablement la relation de travail.

Quelle est la convention collective à appliquer pour un médecin employeur ?



Le code APE identifie la branche d'activité principale de votre entreprise.

Attribué par l'INSEE à partir des informations que vous déclarez, il doit toutefois être vérifié : si le code retenu ne reflète pas l'activité réellement exercée, **l'employeur peut demander sa rectification auprès de l'INSEE** (Centre de formalités des entreprises).

Bien qu'il oriente vers la convention collective pertinente, **le code APE n'est qu'un indice** ; c'est surtout la nature concrète de l'activité et, le cas échéant, l'accord des parties (employeur / salariés) qui scellent la convention applicable.

Pour les cabinets médicaux, la référence est la Convention collective nationale des cabinets médicaux. Elle concerne principalement :

- Activité des médecins généralistes (code NAF/APE : 8621Z) ;
- Photocopie et autres activités de soutien de bureau (code NAF/APE : 8219Z) ;
- Autres activités des médecins spécialistes (code NAF/APE : 8622C) ;
- Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie (code NAF/APE : 8622A) ;
- Activités chirurgicales (code NAF/APE : 8622B).

Si votre entreprise exerce plusieurs activités ou si un doute subsiste, référez-vous à l'activité principale et, au besoin, sollicitez l'avis d'un avocat spécialisé en droit social.

I Présentation de la convention des cabinets médicaux

La convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux est un accord réglementaire en France qui encadre les relations entre les employeurs et les salariés travaillant dans les cabinets médicaux privés.

Elle s'applique pour les cabinets médicaux. Important notamment, car des grilles de salaires sont fixées et un cadre proposé pour les assistants médicaux (notamment pour le financement de la formation).

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas au personnel qui, embauché par un médecin dans le cadre de son exercice libéral, travaille également au domicile de ce médecin.

La convention collective des cabinets médicaux, établie en 1981, correspond au texte IDCC 1147 - [Lien vers la convention](#)

Elle règle les obligations réciproques entre :

- Les employeurs exerçant la médecine libérale sous quelque forme que ce soit ou quel que soit le lieu de leur exercice (cabinet de ville, clinique et hôpital ou encore établissement de soins) et leurs salariés ;
- Les sociétés interprofessionnelles de soins ambulatoire et leurs salariés ;
- Les Maisons de Santé Pluriprofessionnelles (MSP) au sein desquelles au moins un médecin exerce à titre libéral et leurs salariés.

Points clés de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux

- **Classification des emplois** : définition des différents niveaux de postes et des responsabilités associées, permettant une hiérarchisation et une reconnaissance des compétences.
- **Rémunération** : fixation des grilles salariales minimales, des primes, des heures supplémentaires et des augmentations liées à l'ancienneté et aux compétences.
- **Temps de travail** : réglementation des horaires de travail, des périodes de repos, des congés payés, des congés maladie et des congés maternité/paternité.
- **Conditions de travail** : normes pour assurer un environnement de travail sûr et sain, incluant les équipements de protection et les mesures de prévention des risques professionnels.
- **Formation professionnelle** : dispositions pour la formation continue des salariés, visant à maintenir et à améliorer les compétences professionnelles.
- **Droits et devoirs des parties** : obligations des employeurs et des employés, y compris les procédures de communication, la gestion des conflits et les responsabilités de chaque partie.
- **Procédures de licenciement** : régulation des conditions de rupture de contrat, y compris les motifs légitimes, les indemnités et les démarches à suivre.
- **Égalité professionnelle** : engagement envers l'égalité de traitement, la non-discrimination et la promotion de la diversité au sein du personnel.
- **Prévoyance et protection sociale** : couverture pour les risques sociaux tels que les accidents du travail, les maladies professionnelles et les prestations complémentaires.
- **Dialogues sociaux** : mécanismes pour le dialogue entre employeurs et représentants des salariés, y compris les comités d'entreprise et les instances de représentation du personnel.

II Application de la convention des cabinets médicaux

Voici quelques repères – non-exhaustifs – issus de la convention collective et mis à jour régulièrement.

1 - La classification des emplois

16 emplois repères correspondent aux nouvelles qualifications de la branche. Le tableau ci-dessous donne également quelques exemples de postes pour faciliter la compréhension des emplois repères. Attention : la grille définit des emplois repères, elle ne définit pas des postes qui sont définis au niveau de chaque entreprise et dont le contenu peut être différent d'une entreprise à l'autre.

La nouvelle grille de classification issue de l'accord de branche du 27 juin 2019 s'articule autour de :

- 5 filières professionnelles : médicale, médico-technique, paramédicale, transversale, management ;
- 16 emplois repères (cf. ci-dessous) ;
- 13 niveaux de positionnement qui tiennent compte de « critères classants » qui sont : la formation ou acquis de l'expérience, le degré d'autonomie, le niveau de complexité et le niveau de la dimension relationnelle requis pour chaque emploi.

Illustration 1 – La classification des postes

Niveau nouvelle grille	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Médecin													
Maieuticien(ne)													
Assistant(e) médical(e)													
Manipulateur(trice) en électroradiologie médicale													
Technicien(ne) de laboratoire													
Auxiliaire de soins													
Soignant(e)s													
Rééducation													
Appareillage médical													
Assistant(e) accueil et administratif													
Assistant(e) technique													
Technicien(ne)													
Expert(e) administratif et technique													
Encadrant(e) de proximité													
Encadrant(e) de direction													
Coordinateur(trice) de projet													

2 – La grille des salaires

Une fois que le salarié a été informé de l'emploi repère auquel est rattaché son emploi/poste et de son niveau de positionnement dans la grille de classification, il faut vérifier que le salaire perçu par le salarié soit au moins égal au salaire minimum conventionnel attaché à ce niveau.

Il s'agit d'un minimum et le niveau de salaire doit tenir compte de l'environnement de l'entreprise et des spécificités territoriales.

Illustration 2 – Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} janvier 2024

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

3 - Durée du travail

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 10 heures pour les salariés des cabinets médicaux. En cas de journée discontinue, 2 vacations au maximum sont acceptées, dont la plus courte ne peut pas être inférieure à 3 heures.

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

Les heures supplémentaires effectuées entre 22h et 6h (travail de nuit) sont majorées de 100 %, à l'exclusion des gardes.

5 – Prime d'ancienneté

Les salariés des cabinets médicaux peuvent bénéficier d'une prime d'ancienneté selon les conditions ci-contre.

Si le salarié change de cabinet, il bénéficie dans le nouveau cabinet de la moitié de l'ancienneté acquise dans le cabinet précédent pour un emploi analogue ou plus élaboré.

*Base de calcul : salaire réel ou salaire minimum conventionnel

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 %

4 – Congés

Le nombre de jours de congés payés est fixé à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

Les salariés des cabinets médicaux bénéficient de jours de congés supplémentaires, en fonction de l'ancienneté acquise dans le cabinet, y compris lorsqu'elle a fait l'objet d'une reprise dans les conditions de l'article 14 :

- 1 jour de congé sup. à partir de 10 ans ;
- 2 jours de congé sup. à partir de 20 ans ;
- 3 jours de congé sup. à partir de 30 ans.

6 - Comment savoir si le salarié perçoit bien le salaire minimum conventionnel ?

Le salaire à prendre en compte pour vérifier que le salaire perçu par le salarié est au moins égal au salaire minimum conventionnel attaché à sa nouvelle position dans la grille de classification, est le salaire brut mensuel hors :

- Des avantages en nature ;
- Du 13^{ème} mois ou les gratifications régulières annuelles résultant d'un accord d'entreprise, d'un usage ou d'un contrat de travail individuel ;
- Des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et aléatoire ;
- Des primes éventuelles d'assiduité et d'ancienneté ;
- Des remboursements de frais.

III Les autres conventions potentiellement applicables

Les conventions du travail spécifiques au secteur de la santé en France définissent les conditions de travail, de rémunération et de gestion des ressources humaines pour les professionnels de santé. Voici un aperçu des principales conventions spécifiques au travail dans le secteur de la santé :

Critère de sélection	Commentaires
Convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées	Régit les conditions de travail des salariés dans les établissements et services destinés aux personnes handicapées.
Convention collective nationale des établissements de santé privés à but non lucratif	S'applique aux établissements de santé privés qui ne sont pas lucratifs, définissant les conditions de travail, la rémunération et les droits des salariés.
Convention collective des cliniques et hôpitaux privés	Définit les conditions de travail des employés dans les cliniques et hôpitaux privés, incluant les aspects de rémunération, d'organisation du travail et de conditions de travail.
Convention collective des services de santé au travail	Régule les conditions de travail des professionnels de santé au travail, tels que les médecins du travail, les infirmiers et les autres personnels de santé au travail.
Convention collective des professionnels de santé (secteur libéral)	Couvre les conditions de travail et de rémunération des professionnels de santé exerçant en libéral, comme les médecins, les dentistes et les infirmiers.
Convention collective des établissements médico-sociaux	S'applique aux établissements offrant des services médico-sociaux, comme les maisons de retraite, les foyers de vie et les établissements pour personnes âgées ou handicapées.
Accords de branche pour les médecins	Spécifient les conditions particulières de travail et de rémunération pour les médecins travaillant dans différents types d'établissements de santé, y compris les hôpitaux publics et privés.
Accords locaux ou institutionnels	Ces accords peuvent être négociés au niveau local ou au sein des institutions de santé, adaptant les conditions générales aux réalités spécifiques des établissements.

IV Enjeux de l'application de la convention collective



La connaissance approfondie de la convention collective permet à un médecin employeur de gérer efficacement son personnel, de prévenir des litiges, de garantir la conformité légale et de créer un environnement de travail positif et respectueux des normes établies.

Pour un médecin employeur, il est essentiel de bien connaître la convention collective applicable à ses salariés pour plusieurs raisons clés :

- **Respect des obligations légales** : la convention collective définit les droits et obligations des employeurs et des salariés, incluant les conditions de travail, les horaires, les congés et la rémunération. Connaître ces règles permet de s'assurer que les pratiques du cabinet sont conformes à la législation et d'éviter des sanctions juridiques.
- **Gestion efficace des ressources humaines** : une bonne connaissance des termes de la convention aide à mieux gérer les aspects administratifs comme les paies, les horaires et les congés, ce qui facilite le fonctionnement quotidien du cabinet.



- **Prévention des conflits** : en étant informé des obligations spécifiques, le médecin employeur peut anticiper et éviter les conflits potentiels avec les employés, en s'assurant que leurs droits sont respectés et en traitant les réclamations de manière appropriée.
- **Négociation et relations employeur-employé** : comprendre les règles de la convention permet de négocier plus efficacement les termes des contrats de travail et de maintenir des relations professionnelles harmonieuses avec les employés.
- **Protection juridique** : connaître les détails de la convention collective protège le médecin employeur en cas de litige ou de contrôle, en fournissant des preuves de conformité aux exigences en vigueur.
- **Attraction et rétention des talents** : offrir des conditions de travail conformes et équitables, telles que définies par la convention, peut aider à attirer et retenir des employés qualifiés en garantissant des conditions de travail attractives.

Essentiel



Appliquer correctement une convention collective pour un médecin libéral ayant des salariés est important pour plusieurs raisons :

- Cela garantit le respect des droits des employés, couvrant des aspects tels que les salaires minimaux, les conditions de travail, les congés et les avantages sociaux.
- Cela permet de prévenir les conflits et les litiges avec les employés, réduisant ainsi le risque de contentieux juridiques coûteux et chronophages.
- Une application rigoureuse de la convention collective favorise un climat de travail positif et une meilleure motivation des employés, ce qui peut conduire à une amélioration de la productivité et de la qualité des services offerts.
- Cela assure la conformité légale et réglementaire, évitant les sanctions et les amendes des autorités compétentes.
- Enfin, cela renforce la réputation du cabinet médical en tant qu'employeur respectueux et équitable, facilitant le recrutement et la rétention de personnel qualifié.

Date de mise à jour : juin 2025

Sources :

https://ccn-cabinets-medicaux.fr/sites/default/files/Fichiers/Mode-emploi_VFinale_Aout2019.pdf
<https://www.cegedim-business-services.com/ressources-humaines/cabinets-medicaux-grille-des-salaires/Convention-collective-nationale-du-personnel-des-cabinets-medicaux-du-14-octobre-1981-Légifrance-Avenant-n°90-du-14-décembre-2023-relatif-aux-salaires-Légifrance>

Mots clés :

#Respect #Droitsdesemployés #Conditionsdetravail #Salairesminimaux #Conformitélégale
#Climatdetravailpositif #Préventiondesconflits #Motivationdesemployés #Productivité #Réputation