



Fédération Nationale

Communautés Professionnelles Territoriales de Santé

La CPTS employeur

Recherche et constat

COLLEGE DES COORDINATEURS DE CPTS - FCPTS

Droit du travail et convention collective: définitions

- **Le code du travail français** est un recueil organisé de la plupart des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de droit du travail, et qui concerne essentiellement les salariés sous contrat de travail de droit privé, les salariés du secteur public étant généralement soumis à des statuts particuliers .
- Négociée par les représentants des salariés et les organisations patronales, **la convention collective** vise à définir et à adapter les règles édictées par le code du travail selon la spécificité d'un secteur d'activité ou d'une profession particulière. Lorsque ces accords écrits ont été signés, ils s'appliquent à chacun des salariés sous contrat avec l'entreprise concernée.
- **A quoi sert la convention collective ?**
- La convention collective est un document qui adapte les dispositions générales du Code du travail aux situations particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise, institue des obligations que le Code du travail ne prévoit pas (par exemple l'application d'un régime de prévoyance) ou instaure des avantages spécifiques pour les salariés (salaires minimaux, congés payés, durée de la période d'essai...).
- Elle traite de l'ensemble des questions que pose la relation de travail (période d'essai, congés, indemnités diverses, retraite, préavis, démission, santé, etc....).

https://www.assistant-juridique.fr/convention_collective_obligatoire.jsp

Droit du travail ? Convention collective ?

| DROIT DU TRAVAIL = règles de bases | CONVENTION COLLECTIVE = définit et adapte les règles édictées par le code du travail |
|--|--|
| Peu attractif pour le salarié | Attractivité pour le salarié = des avantages définis |
| Risque de turn-over du personnel | Fidélise le salarié = avantage pour l'employeur |
| | Définit un cadre sécurisant de négociations = avantage employeur et salarié |
| | Cadre légitime des décisions prises pour les 2 parties |
| | Obligation d'appliquer le minima |
| | Accès permanent service juridique et conseils pour l'employeur si adhérent |

Contrat de travail et cadre de référence d'exercice professionnel

- **Définir le cadre conventionnel d'exercice du salarié:**

- Droit du travail: <https://code.travail.gouv.fr/droit-du-travail>
- CCN du personnel des cabinets médicaux: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635409/
- CCN51: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635234
- CCN66: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635407/
- CCN des Bureaux d'étude: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635173
- CC ELISFA des acteurs du lien social et familial: <https://www.elisfa.fr/content/view/full/20751>

- **Assurer le suivi du salarié:**

- Entretien annuel individuel facultatif hors disposition liée à la convention collective (bilan de l'année écoulée: missions et activités réalisées /objectifs fixés – Feuille de route de l'année à venir)
- Entretien professionnel tous les 2 ans (évolution professionnelle, développement des compétences, CPF)

Observation activité CPTS et cadre pour servir de référence ?

| Compatibilité pour servir de référence | Droit du travail | CCN cabinets médicaux | CCN 51 | CCN 66 | ELISFA | CCN Cabinets d'études |
|--|------------------|-----------------------|-----------|-----------|--------------|-----------------------|
| Domaine d'activité | Oui | En partie | En partie | En partie | En partie | Non |
| Application | Simple | Simple | Complexe | Complexe | Simple | Non |
| Grille des emplois | Non | En partie | En partie | En partie | Superposable | Non |
| Indications salariales | Non | Non applicable | Complexe | Complexe | Superposable | Non |

Sans convention collective, quelles règles appliquer ?

Votre entreprise ne relève d'aucune convention collective, quelles règles devez-vous appliquer ? Plusieurs options s'offrent à vous.

- **Conformez-vous au code du travail**

Appliquez le code du travail. En l'absence de convention ou d'accord collectifs applicables, vous n'êtes pas libre de gérer votre entreprise comme bon vous semble. Vous devez respecter l'ensemble des règles minimales prévues par le code du travail (ex. : congés payés, durée du travail, procédure de licenciement, etc.).

Appliquez la loi de mensualisation. La loi de mensualisation du 19 janvier 1978 s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers et temporaires ainsi qu' aux intermittents. Elle prévoit principalement :

- une seule paie par mois ;
- un salaire mensuel lissé, indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois.

Elle contient d'autres avantages : maintien du salaire en cas de maladie et d'accident, indemnité de licenciement, etc.

- **Appliquez volontairement une convention**

En l'absence de texte conventionnel applicable de plein droit à votre entreprise, vous pouvez choisir d'appliquer volontairement une convention ou un accord collectifs auxquels vous n'êtes pas soumis.

De façon explicite ou implicite. Votre engagement d'appliquer une convention auxquels vous n'êtes, en principe, pas soumis peut se formaliser de différentes façons :

- en mentionnant la convention collective dans les contrats de travail ou sur les bulletins de paie
- en distribuant le texte de la convention collective au moment de l'embauche et en vous y référant pour déterminer les qualifications

En revanche, la seule mention du code APE sur les bulletins de paie ne prouve pas votre volonté d'appliquer volontairement la convention collective concernée.

Application limitée. L'application peut être limitée à certaines catégories de salariés ou à certaines clauses de la convention. Attention toutefois à ne pas discriminer certains salariés.

Enfin, sachez que la convention collective que vous appliquez à titre volontaire dans votre entreprise ne vaut que dans vos relations individuelles avec les salariés et pas pour les relations collectives, lesquelles relèvent de la convention collective liée à l'activité principale de l'entreprise.

- https://rfconseil.grouperf.com/article/0237/ms/rfconsms0237_5630083.html