ENTRE

D'UNE PART

LE SYNDICAT DES MEDECINS DE LA MARTINIQUE

D'AUTRE PART

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE LA MARTINIQUE

IL A ETE CONCLU LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE DU PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX

DE LA MARTINIQUE

Champs d'application

Article 1 : La présente convention règle sur l'ensemble du territoire de la Martinique, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, relevant des catégories professionnelles y définies et exerçant leur profession dans les cabinets médicaux.

La présente convention s'applique à tous les employeurs inscrits sous la rubrique suivante de la nomenclature des activités définies par le décret n° 73-1036 du 9 Novembre 1973, n° 84-10 (Cabinets de médecins exerçant sur le territoire français).

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

Article 2 : DUREE

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de signature. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction sauf demande de révision ou dénonciation par l'une des parties signataires dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 ci-après.

Article 3 : REVISION

Chaque organisation signataire peut demander la révision de la présente convention, moyennant un préavis de trois mois avant la date d'expiration de chaque période annuelle. Cette révision sera demandée par lettre recommandée, adressée aux autres parties et comportera l'indication des articles susceptibles de modification et une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au plus tard, dans un délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre prévue à l'alinéa ci-dessus en vue de la négociation d'un nouveau texte.

Les dispositions de la convention restent intégralement en application jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions les révisant.

Article 4 : DENONCIATION

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, trois mois au moins avant la date de son expiration.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de trente jours suivant la dénonciation de la convention et d'engager des discussions en vue de l'élaboration d'un nouveau texte dans un délai maximum de trois mois.

La convention continuera à produire effet, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou à défaut de la conclusion pendant la durée d'un an de date à date à compter du jour de la notification précitée à l'alinéa 1 du présent article.

Lorsque la convention ou l'accord qui ont été dénoncés n'ont pas été remplacés par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés à l'alinéa ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord à l'expiration de ces délais.

AVANTAGES ACQUIS

Article 5 -

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de suppressions ou de restrictions des avantages individuels ou collectifs acquis dans les différents cabinets médicaux antérieurement à la date de sa signature par conventions, accords d'établissement ou usages notoirement établis collectivement et individuellement.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes de ces contrats, accords ou usages notoirement établis chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Les salariés qui sont embauchés pour une durée déterminée dans un cabinet médical bénéficient des dispositions incluses dans la présente convention, dont un exemplaire lui sera remis.

Article 6 - ACCORDS PARTICULIERS

Les conditions générales de travail déterminées par la présente convention n'excluent pas la possibilité d'accord sur les conditions particulières propres à chaque cabinet médical et à chaque catégorie de salarié.

Ces accords ne peuvent toutefois contenir aucune disposition contraire aux présentes dispositions.

Article 7 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

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

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins un mois à l'avance, les salariés mandatés pourront obtenir de leur employeur, des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations sans que ces absences dépassent 15 jours. Ces congés ne sont pas rémunérés par l'employeur.

Ils pourront obtenir de leur employeur, des autorisations d'absence pour assister aux commissions paritaires prévues par la présente convention et, éventuellement à des réunions syndicales d'ordre exceptionnel.

Article 8 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer à la défense collective des intérêts afférents à leur condition, de poursuivre leur but dans les limites légales et conventionnelles.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale les opinions, les croyances religieuses quelles qu'elles soient, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite, ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement et pour appliquer la présente convention collective, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

.../...

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

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Article 9

Dans le cas où un salarié comptant plus d'un an de présence effective dans le cabinet médical est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant un an, à compter du moment où il a terminé son mandat, d'une priorité d'embauche dans son emploi ou un emploi similaire. La demande d'embauche devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat et être accompagnée d'une attestation écrite du syndicat précisant la date d'expiration de ce mandat.

Dans ce cas, le salarié réembauché bénéficiera de l'ancienneté et des avantages qu'il aurait acquis s'il n'avait pas quitté le cabinet.

Article 10 -

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

Les médecins devront contracter des assurances couvrant la responsabilité civile de leur personnel.

Titre 3 - LES APPOINTEMENTS ET SALAIRES

Article 11 -

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

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

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

Toutefois une réunion pour révision et réajustement éventuels des salaires devra se tenir au moins une fois au début de chaque année.

Article 12 -

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 APE 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;

ARTICLE 13 - PRIMES D'ANCIENNETE

Le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté égale à 3 % après 3 ans et répartie comme suit :

3 % après 3 années
6 % " 6 "
10 % après 10 années
12 % après 12 années
15 % après 15 années
20 % après 20 années

Ces primes seront payées au moment du règlement mensuel des salaires.

Le personnel qui change de cabinet au cours de sa carrière bénéficie de l'intégralité dans le nouveau cabinet de l'ancienneté acquise dans le cabinet précédent pour un emploi analogue ou plus élaboré.

Le personnel en fonctions au moment de la mise en application de la présente convention bénéficiera de la carrière d'ancienneté prévue ci-dessus.

Titre 5 - DUREEE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 14

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 du travail. Pour le personnel faisant la journée continue, le temps de repas reste inclus dans le temps de travail.

Si un cabinet ferme en dehors de la période légale des congés, le personnel qu'il soit ou non astreint à une présence au cabinet, percevra son salaire normal, sans retenue. L'amplitude de la journée de travail ne pourra excéder dix heures.

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

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

Les modifications de l'horaire habituel devront être portées par écrit à la connaissance des employés au moins quinze jours à l'avance, après avis des intéressés.

Tout temps de travail effectué au delà de la durée prévue au premier paragraphe du présent article sera compté comme heure supplémentaire et payé comme tel.

Article 15 - Indemnité de garde

Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est à fixer par écrit quinze jours à l'avance, pour chaque cabinet, pourront être appelés à assurer une garde.

Ce temps de garde sera soit inclus dans le temps de travail, soit rémunéré en heures supplémentaires, par entente entre le salarié et l'employeur.

.../...

Cependant les gardes ne pourront excéder un dimanche par mois et quatre nuits par mois, dont deux consécutives au maximum.

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

Titre VI

MODES ET CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 16

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

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

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

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

Article 17

Tout travailleur sera soumis dès l'embauche, même temporaire, à un examen médical complet à la diligence et à la charge de l'employeur, dans un service de médecine du travail agréé.

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

Article 18

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

Article 19 - Les catégories de personnel

Le personnel comprend deux catégories : le personnel permanent et le personnel embauché pour une durée déterminée.

Le personnel permanent peut être occupé à temps plein ou à temps partiel.

Le personnel embauché pour une durée déterminée sera toujours prévenu par écrit dès l'embauche, du caractère temporaire de son emploi. Faute de quoi, il sera considéré comme personnel permanent.

Article 20 -

Tout employé qui passera, à la fin de son contrat à durée déterminée, dans l'effectif permanent sera exempt de la période d'essai ou de la période d'essai correspondant au temps de travail accompli dans sa catégorie, et son ancienneté commencera à courir à partir de la date de la première embauche.

.../...

L'employé qui passera à la fin de son contrat à durée déterminée, dans l'effectif permanent en changeant de poste ne bénéficiera pas de ces dispositions mais la période d'essai sera réduite de moitié.

Si la durée des contrats à durée déterminée pour un même salarié dans un même cabinet excède six mois, le salarié entrera dans le cadre du personnel permanent et la date du premier contrat provisoire servira de base pour le calcul de l'ancienneté. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où le salarié temporaire remplace un salarié absent : ce personnel ne deviendra permanent que si et lorsque le titulaire déclare ne pas pouvoir reprendre son travail.

Article 21 - Licenciement et démission des salariés

1. Préavis

Pour toute rupture du contrat de travail par l'employeur ou l'employé au-delà de la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit :

A. - Personnel ayant moins de six mois de présence dans l'établissement (toutes catégories à l'exception du personnel embauché pour une durée déterminée) : quinze jours ;

B. - Personnel ayant de six mois à deux ans de présence (toutes catégories) : un moi

C. - Personnel ayant plus de deux ans de présence :
Licenciement : deux mois;
Démission : un mois ;

D. - Dispositions applicables au personnel cadre en cas de licenciement ou de démission, la durée du préavis est fixée à trois mois.

E. - Le personnel embauché pour une durée déterminée bénéficiera d'un préavis de huit jours à partir d'un mois de présence et jusqu'à six mois.

Au-delà de six mois, tout salarié maintenu exceptionnellement en contrat provisoire, selon l'article 20, bénéficiera des mêmes droits que le personnel permanent.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Outre le préavis ou l'indemnité compensatrice de préavis, tout salarié licencié justifiant d'une présence d'au moins deux ans dans un même établissement recevra, sauf en cas de faute grave, une indemnité de licenciement qui sera fixée en fonction de son ancienneté de la façon suivante :

1/10 de mois par année jusqu'à 10 ans
1/15è de mois en sus par année au-delà de 10 ans

En aucun cas cette indemnité de licenciement ne pourra excéder douze mois de salaire. Elle sera payée au moment du départ de l'employé. L'indemnité de licenciement ne sera pas due au-delà de l'âge normal de la retraite.

Article 22

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

1° Le personnel bénéficie de deux heures payées par jour pour la recherche

d'un emploi.

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

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

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

Article 23 -

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

Article 24 -

En cas de suspension de l'activité d'un cabinet médical pour une durée supérieure à trois mois, le contrat de travail se trouve rompu et les droits des travailleurs sont garantis par les articles ci-dessus concernant les licenciements.

En cas de reprise d'activité, le personnel ainsi licencié aura priorité pour l'embauche; il retrouvera l'ancienneté acquise ainsi que les avantages acquis.

Lorsque les licenciements ne pourront être évités, les employeurs tiendront compte de l'ancienneté dans le cabinet et des charges de famille.

Article 25 -

Suspension du fait du salarié

Les absences justifiées par la maternité, les maladies professionnelles ou les accidents du travail n'entrainent pas la rupture du contrat.

Les absences justifiées par la maladie ou l'accident dans un délai maximum de un an n'entrainent pas une rupture du contrat de travail. Toutefois le réembauchage du salarié s'effectuera sous réserve que ce dernier soit reconnu apte médicalement, après une absence de trois mois au plus —

Les absences pour cas de force majeure ne constituent pas une rupture du contrat si elle n'entrainent pas une absence de plus de huit jours.

Les périodes militaires obligatoires, quelle que soit leur durée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, le contrat est suspendu.

Toute absence devra faire l'objet, sauf impossibilité majeure, d'une notification écrite à l'employeur dans les trois jours.

Article 26 -

Si un cabinet médical, pour diverses raisons, vient à changer de titulaire, l'ensemble des salariés continuent à bénéficier des avantages acquis à cette date. Il ne peut y avoir ni suspension, ni rupture du contrat de travail.

Si un employeur décide pour des raisons techniques ou immobilières de changer le lieu d'exercice de sa profession, le personnel qui désirera continuer son travail dans ce cabinet continuera à bénéficier des droits et avantages antérieurement acquis.

.../...

Le personnel qui ne désire pas continuer son travail dans le nouveau cabinet sera considéré comme démissionnaire si le transfert n'entraine pas nécessairement pour lui un changement de résidence. Dans le cas contraire, le contrat sera considéré comme rompu par l'employeur.

En cas de difficulté d'application, le tribunal compétent sera appelé à se prononcer.

ARTICLE 27 - CONGES PAYES ET VACANCES

Le personnel salarié visé par la présente convention bénéficie chaque année de vacances payées aux taux des appointements réels conformément à la loi.

A la date du départ en congé, il devra être payé à tout salarié la moitié de ses congés et sur sa demande l'intégralité. Tout accord plus favorable subsistera.

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

Le nombre de jours de congé est fixé conformément à la législation en vigueur.

Les absences pour maladie situées dans la période de référence (1er Juin-31 Mai) sont assimilées à du travail effectif sans que cela ne dépasse 2 mois par an.

ARTICLE 28 -

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

ARTICLE 29 - PRIME DE TRANSPORT

Une prime de transport sera payée mensuellement au personnel. Le montant de cette prime est fixée actuellement à 150 F et sera versée au moment du règlement de chaque paye. Cette prime sera révisée en même temps que la révision salariale prévue à l'article 11 ci-dessus.

ARTICLE 30 - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE

Une gratification qui ne peut être inférieure à un demi-mois, calculé sur la base du dernier salaire payé au cours du douzième mois de l'année, sera octroyée chaque année au personnel comptant au moins 2 années de présence consécutives dans l'entreprise.

De convention expresse, ce paiement ne pourra avoir lieu lorsque manifestement le résultat accusé par les comptes de fin d'exercice ne le permettra pas, et ce après accord avec le personnel.

ARTICLE 31 -

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

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

ARTICLE 32 -

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

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

Cet article s'applique sous réserve de la disposition fixée à l'article 27 (alinéa 1er).

.../...

ARTICLE 33 -

Au début de chaque année, et au minimum deux mois avant la date du début de la période légale de congés, les dates de congés doivent être fixées et affichées en fonction notamment :

Des nécessités de service;

Des préférences personnelles avec priorité en faveur des parents ayant des enfants d'âge scolaire ;

De l'ancienneté dans l'établissement ;

ARTICLE 34 -

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés ;

Les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoire, formation permanente, etc) ;

Les périodes de congés payés ;

Les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-26 du Code du Travail ;

Les absences pour maladies professionnelles et accidents de travail limitées à une période inintérrompue d'une année (art. L. 223-4 du Code du Travail) ;

Les périodes militaires obligatoires —

Les congés de courte durée justifiés. ;

Les absences pour congés d'éducation ouvrière, les congés de formation de cadres ou d'animateurs pour la jeunesse ;

Les absences pour participation aux commissions paritaires prévues par la présente convention ;

Les congés prévus à l'article 7 alinéa 2

Les absences prévues à l'art. 27 alinéa 4

ARTICLE 35 -

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 de maladie prendra fin, ou à une date ultérieure fixée entre les parties. Il ne pourra être exigé une reprise de travail de vingt quatre heures entre la fin du congé maladie et le début du congé annuel.

ARTICLE 36 -

Si un employé tombe malade pendant son congé annuel, il sera mis en congé maladie dès la date indiquée sur le certificat médical. Il est tenu d'en adresser justification. Une durée de congé égale à ce temps d'interruption sera prise soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit reportée à une date ultérieure, après accord entre les parties.

ARTICLE 37 - JOURS FERIES

Les jours fériés chômés et payés sont les suivants :

Le 1er Janvier, Lundi de Pâques, L'Ascension, le Lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, le 1er Novembre, le 11 Novembre, le 25 Décembre, le 8 Mai, le 22 Mai,

Les dispositions particulières à la journée du 1er Mai sont fixées par les articles L 222-5 à L 222-9 du Code du Travail.

FETES MARTINIQUAISES :

Jours fériés chômés payés ajoutés à la liste des jours fériés légaux ; Vendredi Saint, 2 Novembre, Lundi Gras, Mardi Gras, Mercredi des Cendres. Le salarié qui aura travaillé pendant un de ces jours percevra le montant intégral de la journée augmentée du nombre d'heures effectivement fournies réglées au taux des heures supplémentaires à 100 %.

Lundi Gras après midi —

Article 38

Des congés exceptionnels de courte durée, rémunérés seront accordés.
Pour le déménagement : 1 Jour
Pour la naissance et l'adoption : congés prévus par les articles L 562 et L 563 du Code de la Sécurité sociale.
Pour le mariage : cinq jours;
Pour le mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
Pour le décès d'un ascendant ou descendant en ligne directe : 5 jours;
Pour le décès d'un conjoint : 5 jours;
Pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur, 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 quinze jours entourant l'évènement à condition que l'employeur soit prévenu, sauf cas de force majeure, quinze jours à l'avance.

Article 39

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

Article 40

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

Article 41 INDEMNISATION DU CONGE DE MALADIE

Les salariés ayant un an d'ancienneté et,

à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité;
à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale; bénéficieront à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet), et, à compter du quatrième jour d'absence en cas de maladie, de 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, tant que la sécurité sociale versera des indemnités journalières.

Article 42 PREVOYANCE

Le personnel des cabinets médicaux bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant le versement d'indemnités journalières complétant celles de la Sécurité Sociale dans les conditions fixées à l'article 41 alinéa 3.
Les cotisations à ce régime seront prises en charge à concurrence de 40 % par le salarié, 60 % par l'employeur, y compris sur la part correspondant à la mensualisation.
Les organismes assureurs, limités en nombre, devront accepter un cahier des charges précis et un comité de gestion paritaire en vue de couvrir les risques décès, maladie et invalidité.

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

.../...

Article 43

Des congés de maternité et des congés d'adoption seront accordés conformément aux textes en vigueur.

Les mêmes dispositions s'appliqueront en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans.

Article 44

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

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

Article 45 DEROULEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

Article 46

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun membre du personnel de sa catégorie professionnelle ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter ce travail s'il rentre dans la durée légale du travail.

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

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

Article 47

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

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

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

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

Article 48

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

Le personnel est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des malades et de leur entourage. Le personnel est tenu au secret professionnel; tout manquement exposerait aux sanctions prévues par l'article 378 du Code Pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur (licenciement possible).

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

.../...

Article 49 SECURITE ET HYGIENE

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

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

Les mesures prophylactiques et de préventions réglementaires et nécessaires seront appliquées et devront être observées par le personnel, les moyens en état 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 50

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

Le personnel devra disposer de locaux convenablement éclairés et aérés.

Article 51

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

Article 52

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

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

Article 53 ASSURANCE CHOMAGE

Le régime de l'U.N.E.D.I.C. et des Assédic 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 54 JEUNES ET TRAVAILLEURS HANDICAPES

Il n'y aura pas d'abattement de salaires pour les jeunes de moins de dix-huit ans et les salariés handicapés.

Article 55 FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERMANENTE

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

.../...

Article 56 - COMMISSION DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION

Dans les mois qui suivent la signature de la présente convention, il sera créé une commission départementale de conciliation et d'interprétation.

Article 57

La commission départementale de conciliation et d'interprétation aura la double mission d'interpréter la présente convention et de régler les conflits collectifs à la demande de l'une des parties signataires.

La commission départementale de conciliation et d'interprétation est constituée, d'une part, par 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires de la convention.

Chaque représentant pourra se faire assister par un conseiller technique.

Le secrétariat est assuré dans les mêmes conditions que le paragraphe 2 ci-dessus.

La commission départementale peut, à la demande de l'une des parties concernées, intervenir à titre de conciliation dans un conflit individuel opposant un salarié et un employeur. La demande de saisine de la commission devra être faite par l'une des parties signataires de la présente convention.

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

Article 58

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

Article 59

La commission départementale de conciliation se réunit à la demande d'une des parties signataires, dans les 10 jours qui suivent la demande. La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

Article 60

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

Article 61

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

Article 62 DEPOT DE LA CONVENTION

Chaque organisation syndicale, patronale, ouvrière représentative faisant partie de l'élaboration de la présente convention, sera pourvue d'un exemplaire portant la signature des représentants des organisations signataires de la présente convention.

Il en sera de même de ses annexes, addifs et avenants, 5 exemplaires signés des parties, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Tribunal des Prud'hommes du lieu de conclusion.

La présente convention prend effet à compter du 1er Août 1986.

ANNEXE 1

GRILLE DES SALAIRES

DESIGNATION DES EMPLOIS	Coefficients
I - Accueil et secrétariat	
1 - Dactylo ou standardiste, ou accueil réception	119
2 - Mêmes fonctions plus entretien du matériel technique ou développement occasionnel de radios	123
3 - secrétaire réceptionniste	125
Si, en plus, développement de radios, participation à un travail technique..	130
4 - Secrétaire médicale diplômée.....	130
A Même fonction avec scene.....	135
B Même fonction plus comptabilité.....	140
5 - Secrétaire de direction	170
II - Personnel Technique	
6a Manipulateur radio non diplômé (en voie d'extinction)	130
6b Manipulateur radio diplômé	150
6c Responsable de service	170
III - Personnel soignant	
7 Infirmière	160
8 Kinésithérapeute	160
9 Orthophoniste ou orthopiste ou psychologue	160

La valeur du point au 1er Juillet 1986 est arrêtée à Frs : 37,61.

ANNEXES 2

PRIME DE RENDEMENT

Quand un salarié est employé dans un cabinet médical avec plusieurs médecins simultanément, il bénéficiera d'une prime dite de rendement, calculée de la manière suivante :

- Le point de salaire sera majoré de deux unités pour 2 médecins
- De une unité en sus par médecin supplémentaire.

EXTENSION

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention à tous les cabinets médicaux, cliniques, établissements de soins, etc de la Martinique.

Fait à Fort-de-France, le 30 Juillet 1986

ONT SIGNE :
POUR LE SYNDICAT DES MEDEOINS DE LA MARTINIQUE:
Dcteur JOACHIM Victor

" SAINT-AIME Charles

" ELANA Emile

" DESIRE Christian

POUR LA C.G.T.M.:

JACARIA Camille

DUFEAL Philibert

Mademoiselle KANDO Marie-Michelle

" MAUVOIS Micheline

Madame YANG-TING Monique