

Brochure n° 3168

Convention collective nationale

IDCC : 1147. – **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

AVENANT N° 50 DU 14 JANVIER 2009
PORTANT MODIFICATIONS DES ARTICLES 21, 25 ET 40

NOR : ASET0950402M

IDCC : 1147

Entre :

La CSMF ;

La FMF ;

Le SML,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FNSCS CFTC ;

La FPSPS FO ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 40

« Congés exceptionnels de courte durée »

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 partenaire pacsé : 5 jours. »

Le reste de l'article est sans changement.

Article 2

Modification de l'article 21 « Période d'essai

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 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, renouvellement inclus, 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 respecte 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

Paragraphe 2 « Indemnités de licenciement » :

L'article 25 paragraphe 2 est modifié comme suit :

« Une indemnité de licenciement est due pour le personnel ayant plus 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 minimum 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. »

Fait à Paris, le 14 janvier 2009.

(Suivent les signatures.)