

Notre sélection de questions-réponses juridiques

Nos experts décryptent 3 situations auxquelles peuvent être confrontés les établissements de santé.



HOSPIMEDIA
RÉPONSE EXPERT

RÉCUPÉRATION DES GARDES RÉALISÉES PAR LES MÉDECINS (CCN51)

LA DEMANDE INITIALE

Dans les établissements relevant de la Convention FEHAP 51, l'organisation du temps de travail des médecins salariés soulève régulièrement des questions. Face à la diversité des situations (gardes de nuit, de week-end ou demi-gardes de 6 heures), quelles sont les modalités conventionnelles de récupération applicables pour compenser ces temps de travail effectifs ?



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Code du travail (CT) :** article L. 3121-1. ;
- **Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.** - Textes Attachés - Avenant n° 2014-01 du 4 février 2014 relatif à la reconstitution du socle conventionnel.

LA RÉPONSE D'HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT

Conformément à la CCN51, **les médecins peuvent être appelés à assurer des gardes dans l'établissement.** Ces gardes dans l'établissement sont des périodes de travail effectif pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La répartition - entre les médecins - du temps de travail, des astreintes et des gardes est faite de manière à couvrir

l'ensemble des besoins vingt-quatre heures sur vingt-quatre tout au long de l'année. Cette répartition est portée à la connaissance des médecins dans les conditions légales et réglementaires, notamment en matière d'affichage.

Les médecins visés peuvent être appelés à assurer – en sus de la durée normale du travail – **des gardes dans l'établissement**, dans les limites ci-après précisées :

- 2 nuits par semaines ;
- 2 dimanches ou jours fériés par mois.

Il ne pourra, en tout état de cause, être demandé à un médecin d'assurer des gardes dans l'établissement ou par astreinte à domicile :

- plus de 4 nuits par semaine ;
- plus de 3 dimanches ou jours fériés par mois.

Ceux-ci percevront pour chacune des gardes prévues **une rémunération forfaitaire égale à 29 points CCN51**. Toutefois, dans les disciplines exigeant **une présence médicale constante et comportant une activité intense la nuit, le dimanche ou les jours fériés**, le montant de cette rémunération forfaitaire est fixé à **56 points CCN51**.

NOTA BENE : Le **point** est une unité de valeur utilisée dans la convention pour calculer les rémunérations et indemnités. Chaque point a une **valeur monétaire** fixée chaque année par la FEHAP après négociation, et publiée via un avenant.

En termes de récupération, l'article M 05.02.3 de la CCN51 dispose que :

« Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement de gardes à l'hôpital ou d'astreintes à domicile peut donner lieu à récupération, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette récupération s'effectue dans les conditions ci-après :

- 1 demi-journée pour une garde visée au 1er alinéa de l'article M 05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 3e alinéa de l'article M 05.02.2.2 ; **- 1 journée pour une garde visée au 2e alinéa de l'article M 05.02.1.2** ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 4e alinéa de l'article M 05.02.2.2 ;

- 1 demi-journée pour cinq astreintes visées au 1er alinéa de l'article M 05.02.2.2. [...] ».

Pour résumer, les gardes et astreintes **peuvent donner lieu à récupération** au lieu d'être payées, si le service le permet et en accord avec le médecin, dans les conditions suivantes :

Type de garde / astreinte	Durée de récupération accordée
1 garde standard (celle rémunérée à 29 points) ou 1 astreinte avec intervention de + de 3 heures	½ journée
1 garde lourde (celle rémunérée à 56 points) ou 1 astreinte avec intervention de + de 6 heures	1 journée
5 astreintes standards (sans appel prolongé)	½ journée

Les journées ainsi récupérées **peuvent être prises par fractionnement ou cumulées**, dans la limite de :

- 5 jours par mois ;

- ou 15 jours par trimestre.

Les gardes et astreintes qui sont récupérées ne sont **ni rémunérées ni indemnisées**.

CONCLUSION

Conformément à la Convention Collective FEHAP 51, les gardes et demi-gardes assurées par les médecins salariés des établissements qui en dépendent peuvent donner lieu à récupération par accord entre l'employeur et le médecin et sous réserve du fonctionnement du service.

La récupération s'effectue tel qu'il suit :

- 1 demi-journée pour une garde standard de 12h.
- 1 journée entière pour une garde en activité intense (56 points).

En revanche, les textes en vigueur ne mentionnent pas l'hypothèse de la demi-garde. Néanmoins, il n'est pas fait obstacle à ce que les demi-gardes de 6h soient traitées proportionnellement ou par assimilation à la garde standard. Ce traitement devra alors être formalisé et mis par écrit en interne.

CALCUL COEFFICIENT DE RÉMUNÉRATION D'UN DIRECTEUR RELEVANT DE LA CCN51 DANS LE CAS DE DIRECTION DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS

LA DEMANDE INITIALE

Comment fixer la rémunération d'un directeur régi par la Convention FEHAP 51 lorsqu'il pilote plusieurs structures ? Si le coefficient salarial dépend traditionnellement du chiffre d'affaires, la gestion de deux établissements distincts complique l'équation. Faut-il cumuler les résultats, privilégier l'établissement de rattachement ou s'en remettre à une directive associative ? Au-delà du périmètre de calcul, existe-t-il un plafond à ne pas



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN51).**

LA RÉPONSE D'HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT

La détermination de la rémunération est visée aux articles 08.01.1 à 08.05 de la CCN51.

Conformément à l'article 08.01.1 de la CCN51, la rémunération des personnels visés à l'annexe I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est déterminée selon les principes suivants :

- **un coefficient de référence** est fixé pour chaque regroupement de métier ;
- **à ce coefficient de référence s'ajoutent, pour constituer le**

coefficient de base conventionnel du métier, les éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ ou au métier lui-même ;

- les éléments ci-dessus peuvent éventuellement être complétés par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02 ;
- le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point ;
- à ce salaire de base, majoré éventuellement du complément technicité, éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02 et, le cas échéant, de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3, est appliquée une prime d'ancienneté versée à terme échu qui est évolutif ;
- Pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, leur rémunération peut être complétée le cas échéant par les points supplémentaires visés à l'article A1. 3.2.

Aussi, il est précisé à l'article 08.01.5 de la CCN51 que la détermination de la rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires est établie conformément aux dispositions de l'article A1. 3.

Cette disposition précise donc le classement des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints ou gestionnaires. En règle générale, il ne peut être créé d'emploi de directeur adjoint ou de gestionnaire dans les établissements comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés.

Exceptionnellement, il en sera différemment dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur seront exercées par un médecin-directeur.

La rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints ou gestionnaires comporte :

- un coefficient de référence ;

- le cas échéant, des points supplémentaires pour sujétions spéciales ;
- une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans ;
- une prime d'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans ;
- la prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur attribué dans les conditions définies par le conseil d'administration ;
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière ;
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.

→ Concernant le **coefficient de référence**, celui-ci est calculé **tous les 3 ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :**

$$y = 32\,562 [(CA\ n - 1) 0.1671] / 12 \times 4,151$$

Pour les établissements sous objectif quantifié national, les charges visées ci-dessus sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins ainsi que des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

Pour les directeurs adjoints ou gestionnaires, la rémunération de base visée ci-dessus est affectée d'un coefficient égal à 0,84.

CONCLUSION

La CCN51 prévoit que le coefficient de rémunération des cadres de direction dépend du niveau de responsabilité. Pour les directeurs adjoints ou gestionnaires, la rémunération de base est affectée d'un coefficient égal à **0,84**.

L'hypothèse d'un directeur dirigeant deux établissements distincts n'est pas établie par ladite convention. On peut

considérer que si le directeur n'est que coordinateur sur un établissement secondaire, sans pouvoir hiérarchique ou budgétaire propre, alors seul le CA de l'établissement principal pourrait être retenu.

En pratique, dans un groupe gérant plusieurs établissements, il est recommandé qu'une directive interne précise le ou les établissements rattachés à chaque direction, le mode de calcul du coefficient, et les éventuelles missions spécifiques.

03 ROULEMENT ET COMPENSATION DANS LE CADRE DES ASTREINTES (CCN51)

LA DEMANDE INITIALE

Dépendant de la CCN51, comment les gardes et demi-gardes assurées par des médecins salariés de l'hôpital se récupèrent-elles pour toutes les catégories de médecins ? A savoir que ces gardes peuvent s'effectuer le week-end (en journée entière de 12 heures), 1/2 garde (6 heures de travail), de nuit (12 heures).



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Code du travail (CT)** : articles L. 1222-6, L. 3121-9 à L. 3121-12 ;
- **Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif** du 31 octobre 1951 (CCN51).

LA RÉPONSE D'HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT

↳ Le cadre juridique des astreintes au sein de la CCN51

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle **le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.**

NOTA BENE : L'astreinte se distingue donc en ce sens de la permanence qui, quant à elle, se fait sur place.

Si la durée des interventions est considérée comme un temps de travail effectif, tel n'est pas le cas des périodes « d'attente ». Ces périodes font quant à elle l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

Le juge en a déduit que **les astreintes ne peuvent pas être prévues qu'au sein du seul contrat de travail**, sans qu'elles ne soient prévues par accord collectif ou fixées après consultation des organes représentatifs du personnel.

La CCN51 traite la question de l'astreinte au sein de ses articles 05.07 à 05.07.2.4. À noter toutefois que ce régime des astreintes n'a pas vocation à s'appliquer à tous les salariés puisqu'en **sont exclus** :

- Les cadres dirigeants et administratifs / gestion dont le coefficient est d'au moins 715 ;
- Les salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés et ceux des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix d'autres dispositions (sous-titre E. 05) ;
- Les médecins (sous-titre M. 05)

Il convient de préciser que selon la convention collective, **le service d'astreinte à domicile peut être mis en place « lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige ».**

Dans ce cas, ce service pourra concerner « certains personnels

dont la liste est fixée dans chaque établissement », après avis du comité social et économique (CSE).

Aussi et par principe, **les astreintes sont réalisées par les salariés en sus de leur temps de travail effectif au sein de l'établissement.**

Le juge considère que la sujétion constituée par l'exercice d'astreinte à domicile (et la contrepartie en termes de rémunération qui en découle) ne peut exister qu'en présence d'une obligation faite par l'employeur au salarié de demeurer à son domicile ou à proximité **afin d'être en mesure d'accomplir un travail en dehors des périodes de travail habituelles**. En effet, « la mise en oeuvre d'un régime d'astreinte défini par un accord collectif ne constitue, en principe, **qu'une modalité d'exécution du contrat de travail** que l'employeur peut, par conséquent, supprimer unilatéralement en vertu de son pouvoir de direction. (...) Une astreinte ne peut constituer un élément du contrat de travail que si l'employeur s'est engagé valablement vis-à-vis du salarié à lui en assurer l'exécution d'un certain nombre ».

Cela se justifie d'autant plus que la CCN51 précise que « **la fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié 10 nuits par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié par mois** ».

Le fait de ne pas respecter cette limitation peut porter, en cas de contentieux, l'employeur à verser des dommages et intérêts auprès du salarié concerné.

👉 La rémunération des astreintes au sein de la CCN51

Celle-ci est fixée à l'article 05.07.2.3 de la convention collective qui précise :

- **Les heures d'astreinte effectuées de jour**, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié : 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;

• **Les heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés** : 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

➤ **Sur la modification ou la suppression d'un salarié du roulement d'astreintes**

Une jurisprudence de principe de la Cour de cassation est venue affirmer qu' :

« **Il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'astreintes, sauf engagement de l'employeur vis à vis du salarié à en assurer l'exécution d'un certain nombre ; qu'à défaut d'un tel engagement, seul un abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction peut ouvrir droit à indemnisation** ».

Cette jurisprudence a régulièrement été rappelée par les juridictions judiciaires et a été appliquée à n litige dans lequel la CCN51 trouvait à s'appliquer.

Ainsi, dans un litige relatif à l'application de cette convention, le juge a rappelé que :

« *si l'employeur ne peut modifier un élément du contrat de travail sans l'accord du salarié et s'il peut seulement imposer des changements des conditions de travail, **la mise en oeuvre d'un régime d'astreinte défini par un accord collectif ne constitue, en principe, qu'une modalité d'exécution du contrat de travail que l'employeur peut, par conséquent, supprimer unilatéralement en vertu de son pouvoir de direction.***

Il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'astreintes et leur suppression n'a pas pour effet de modifier le contrat de travail sauf abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction. Une astreinte ne peut constituer un élément du contrat de travail que si l'employeur s'est engagé valablement vis-à-vis du salarié à lui en assurer l'exécution d'un certain nombre. »

Concernant l'engagement de l'employeur, le juge vérifiera si

un engagement en ce sens est prévu au contrat de travail.

Par exemples :

- Un contrat mentionnant que le salarié pourrait être amené, dans le cadre de ses fonctions, à effectuer des astreintes ne constitue pas un engagement de l'employeur à garantir au salarié l'exécution d'un certain nombre d'astreintes.

- Pour une salariée qui réclamait, dans le cadre du maintien de salaire, l'inclusion des rémunérations versées à l'occasion des astreintes, le juge a considéré qu'elle n'était pas fondée à réclamer un rappel au titre du maintien de salaire « *faute de justifier d'un engagement de l'employeur de lui en faire exécuter ni du caractère antérieurement systématique ou au moins quasi-systématique des astreintes effectuées en période d'activité* ».

Attention, l'engagement peut être verbal ou résulter d'une pratique sur plusieurs années.

Lorsque l'engagement existe, une modification ou une suppression des astreintes constitue une modification du contrat de travail. Dans ce cas, il convient de recueillir l'accord du salarié en lui proposant une modification en ce sens. En cas de refus du salarié, il appartient à l'employeur soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié dans le cadre de la procédure de licenciement applicable en fonction du motif ayant conduit à la proposition de modification.

NOTA BENE : une procédure spécifique est prévue pour la modification du contrat de travail pour motifs économiques.

Concernant l'abus de l'employeur, un moyen de prévenir une contestation de la réduction ou de la suppression des astreintes est d'avancer **les motifs objectifs** de cette modification. C'est ce que l'employeur sera amené à démontrer en cas de litige.

Pour illustration, le juge a reconnu un abus de l'employeur dans la suppression des astreintes d'un salarié lorsque des comptes-rendus de réunion faisaient ressortir « *la volonté de l'employeur*

de réduire le temps de travail par représailles ».

CONCLUSION

• **Si un roulement avec 5 personnes est mis en place, faut-il verser une compensation aux 4 autres personnes qui effectuent mathématiquement moins d'astreinte ?**

Tout dépend de s'il existe un engagement de la part de l'établissement auprès de ces personnes à ce qu'elles effectuent des astreintes et des motifs pour lesquels il est désiré de modifier le roulement (ceux-ci devront être objectifs) :

- Si un engagement (express - écrit ou oral - ou tacite - résultant de la pratique -) existe : il faut obtenir l'accord du salarié concerné pour la modification ou la suppression des astreintes. Cela s'apparente à une modification du contrat de travail.

- S'il n'y a pas d'engagement en ce sens : il est possible de librement modifier ou supprimer les astreintes (sous réserve d'un motif objectif et légitime). Cela s'apparente à une modification des modalités d'exécution du contrat.

• **Si une personne est retirée du roulement d'astreinte, alors qu'elle en fait habituellement depuis plusieurs années, faut-il lui verser une compensation ? Si oui de quel montant environ et à partir de combien d'années devez-vous compenser ?**

Il faut indiquer qu'elle en fait habituellement depuis plusieurs années, cela peut donc s'interpréter comme un engagement contractuel de la part de l'établissement pour que cette personne effectue des astreintes. Par conséquent, il conviendra de recueillir le consentement de l'intéressée, par exemple en lui proposant un avenant à son contrat.

Restez informés

 @HOSPIMEDIA Réponse Expert

 ma-question@hospimedia-groupe.fr

 <https://reponse-expert.hospimedia.fr/>



HOSPIMEDIA

RÉPONSE EXPERT

**HOSPIMEDIA Réponse Expert répond
aux questions juridiques des dirigeants et des cadres
des établissements de santé.**



Réactivité

Une réponse écrite
envoyée par e-mail
sous 24h à 72h



Expertise

Des spécialistes
en droit de la santé



Budget maîtrisé

Un coût maîtrisé
grâce à un forfait de
questions illimitées



Collaboration

Un service utilisable
par tous les cadres de
l'établissement

Vous souhaitez profiter du service d'information juridique ?

[REPONSE-EXPERT.HOSPIMEDIA.FR](mailto:ma-question@hospimedia-groupe.fr)



 2 rue de Tenremonde 59000 Lille

 ma-question@hospimedia-groupe.fr  03 20 32 99 99