



La **QUESTION** des **PRIMES** et **GRATIFICATIONS** dans les **cabinets dentaires**



Rodolphe Cochet

Cette question cruciale est systématiquement soulevée par les équipes dentaires, gérants et employés. La détermination des primes et de leurs conditions d'attribution pose de nombreux problèmes d'un point de vue pratique mais aussi légal. Il existe effectivement différents systèmes de primes et de gratification en Entreprise, mais il faut savoir que certains ne sont pas applicables dans les structures de soins dentaires.

IMPORTANT

LA PRIME D'ANCIENNETÉ¹

D'origine conventionnelle, la prime vise à récompenser la fidélité à l'entreprise et l'expérience professionnelle de l'employé. Le salarié bénéficie donc au sein d'un cabinet dentaire d'une prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de la catégorie dans laquelle il est classé. Elle s'ajoute bien entendu au salaire réel. Les taux sont les suivants : 3 % après 3 ans d'ancienneté ; 6 % après 6 ans d'ancienneté ; 9 % après 9 ans d'ancienneté ; 12 % après 12 ans d'ancienneté. Il est ajouté 1 % par année supplémentaire au-delà de 12 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté. Pour les salariés à temps partiel, cette prime sera calculée prorata temporis. Elle doit être portée sur la fiche de paie.

LA PRIME DE SECRÉTARIAT² (spécifique au secteur dentaire)

L'attribution de la prime de secrétariat est l'aveu du contenu clinique exclusif des fonctions d'une assistante dentaire ou aide dentaire³. En effet, en principe, une assistante dentaire est une aide opératoire et instrumentiste avant tout (objet de sa formation initiale) et elle n'a donc pas à assurer des tâches administratives au détriment des services d'assistance clinique du praticien et de sécurité sanitaire des patients. Si elle exécute tout particulièrement des tâches administratives récurrentes hors de ses fonctions techniques de base, elle a donc droit à une prime de secrétariat. Le montant de la prime de secrétariat correspond à 10 % du salaire conventionnel de l'emploi d'assistant(e) dentaire qualifié(e), soit actuellement 166 euros⁴. Attention cependant, les conditions d'attribution de cette prime sont très précisément

LA DÉNONCIATION DE LA PRIME DE SECRÉTARIAT : MODALITÉS⁶

Si le cabinet dentaire bénéficie des services d'une secrétaire dédiée (secrétaire technique, médicale ou idéalement assistante de direction/gestion/Office Manager), celle-ci ne bénéficiera pas du versement de cette prime. Aussi, dans le cadre d'une création de poste administratif à valeur ajoutée, l'assistante dentaire en poste n'effectuera donc plus de tâches administratives courantes. Les modalités de la dénonciation de cette prime sont les suivantes : elle ne pourra intervenir que par l'envoi d'une lettre recommandée (LR) et ne sera effective qu'à l'expiration d'un délai minimum de 6 mois. En cas de dénonciation, le salarié bénéficiera du maintien de la prime de secrétariat, proratisée pour les temps partiels, pendant ce délai de 6 mois sans pour autant avoir à exécuter les tâches ouvrant droit au versement de la prime de secrétariat. La dénonciation sera également mentionnée dans un avenant au contrat de travail.

circonscrites par la Convention collective des cabinets dentaires. Seule l'exécution régulière d'une des 3 compétences suivantes entraîne⁵ le versement de la prime de secrétariat.

- établir, suivre et rappeler les échéances administratives ;
- enregistrer les opérations comptables courantes: traitement des factures et préparation de leurs règlements ;
- assurer la correspondance du cabinet, le courrier pouvant être dactylographié, manuscrit ou sur traitement de texte, la rédaction éventuelle des travaux d'étude ou de recherche des praticiens.

1 Article 3-15 de la CCN des cabinets dentaires (3255).

2 Article 3-16 de la CCN des cabinets dentaires (3255).

3 Idem pour une hôtesse d'accueil ou une réceptionniste, en dehors des tâches courantes et définitives d'accueil physique et/ou téléphonique.

4 Proratisée pour les temps partiels.

5 Conformément à l'annexe I, titre V (travaux de secrétariat) de la CCN des cabinets dentaires (3255).

6 Article 6-2 de la CCN des cabinets dentaires (3255).

Bonus



LA PRIME EXCEPTIONNELLE

LA PRIME D'ASSIDUITÉ

La prime d'assiduité peut être versée pour inciter l'employé à une présence régulière. Elle peut relever d'une décision unilatérale du gérant. Dans ce cas, il est impératif de définir de façon impersonnelle et objective*⁶ les critères d'attribution et communiquer la décision aux employés par voie de note interne ou sur le SIRH du cabinet. La prime ne doit en aucun cas se substituer à un élément du salaire existant, telle que la prime d'ancienneté, et elle ne doit pas remplacer une augmentation légale, conventionnelle ou contractuelle de la rémunération. Cette prime est en général versée à la condition qu'aucune absence non autorisée ou retard n'ait été enregistré sur une période donnée. Il est possible également que la prime ne soit pas supprimée, mais seulement réduite, en cas d'absences : dans ce cas, elle est versée au prorata du temps de présence dans le cabinet dentaire.

Le versement d'une telle gratification constitue une libéralité que l'employeur est tenu de ne verser que de manière ponctuelle si elle ne résulte pas du contrat de travail, de la convention collective ou d'un usage. L'attribution d'une prime exceptionnelle n'est soumise à aucune condition de forme. Néanmoins, il convient de procéder à l'affichage de cette décision dans un espace visible de tous les employés du cabinet ou de leur communiquer une note de service (papier ou via le SIRH). La communication sur le caractère exceptionnel du versement de la prime permet d'éviter que celui-ci ne devienne un usage, qui transformerait cette gratification en élément normal et permanent du salaire.

*⁶ Pour éviter d'être considérées comme discriminatoires, les conditions d'octroi de la prime d'assiduité doivent prendre en compte toutes les absences autorisées, rémunérées ou non, y compris les congés de maternité. Il est vivement conseillé de recourir aux services d'un avocat spécialisé en droit du travail afin de déterminer les conditions d'attribution de cette prime.



LA PRIME DE RENDEMENT OU D'OBJECTIF

1 Prime sur objectif technique

Il est particulièrement judicieux voire recommandé de mettre en place un système rationnel de prime à l'efficacité de l'employé relativement à des objectifs de compétences directement liés à son cœur de métier. Par exemple, on peut envisager d'instituer au sein du cabinet dentaire un système de primes axées sur des objectifs techniques précis, mesurables et quantifiables, comme la mise à jour d'un protocole de soin (rédaction et iconographie), l'autonomie de l'assistante dans le cadre de la préparation du bloc de chirurgie implantaire. Relativement aux compétences clés de l'Office Manager, il peut s'agir de la prise en main du logiciel dentaire quant à ses fonctionnalités avancées ou de la mise en place d'un tableau de bord avec feuilles de calcul.

2 Prime sur objectif comportemental ou relationnel

Il peut s'avérer très profitable à l'ensemble de l'équipe et tout particulièrement aux patients d'assigner des objectifs de développement personnel aux employés de son cabinet dentaire. Il peut s'agir de l'implication de l'employé et de sa force de proposition lors des réunions de développement organisationnel, mais aussi du comportement de l'assistante à l'égard du patient, par exemple, en cours de soin : faire preuve de plus d'empathie et de proximité à l'égard du patient (dialogue). On peut également inviter son personnel administratif à faire preuve de plus de fermeté avec les patients qui ne respectent pas les protocoles organisationnels du cabinet (retards, reports intempestifs de RV, fausses urgences); il sera d'ailleurs assez facile de quantifier l'accomplissement de ces objectifs (nombre de retards, nombre de fausses urgences...).

LA PRIME LIÉE AUX RÉSULTATS DU CABINET DENTAIRE : ATTENTION !

Il est strictement interdit de mettre en place au sein d'une structure de soins dentaires un système de primes à caractère commercial, quel qu'il soit. Toute prime indexée sur le chiffre d'affaires du cabinet, pire, son augmentation, ou bien sur des quotas de production est contraire au code de Déontologie de la Profession⁷. Prônée pourtant par certaines officines de conseil qui ont disparu ou pas encore du paysage dentaire, elle a été mise en place de manière naïve dans certains cabinets dentaires peu avisés. Il est temps d'y mettre un terme de manière radicale et irréversible.

⁷ Article R4127-215

3 Le montant et les échéances

Il est de coutume dans les cabinets dentaires qui les ont instaurées de fixer des échéances trimestrielles de réalisation et d'y associer un montant global qui peut avoisiner les 300 à 400 euros bruts par trimestre.

LA PRIME DE TREIZIÈME MOIS

La prime de 13^e mois est une prime prévue par la convention collective, le contrat de travail ou encore les usages du cabinet dentaire. Il s'agit en général d'une prime annuelle, calculée au prorata du temps de présence de l'employé dans le cabinet. Elle peut être versée en deux fois (le premier versement à une date déterminée, et le second à une autre). A défaut de précisions contraires dans un accord collectif ou le contrat qui l'instaure, tous les éléments de rémunération sont pris en compte, à l'exclusion des remboursements de frais professionnels.

En cas d'absence de l'employé et sauf dispositions contraires, le cabinet dentaire est en mesure de procéder à un abattement proportionnel à cette absence. Sauf dispositions contraires, le départ de l'employé en cours d'année lui fait perdre le bénéfice de cette prime. Il faut toutefois être vigilant car, même dans cette configuration, certaines absences ne peuvent pas entraîner la perte de prime (ex. : le prononcé par le cabinet dentaire d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse). Si aucune source ne la prévoit, aucune proratisation ne peut être effectuée en cas de départ en cours d'année. La charge de la preuve de l'existence du prorata pèse de toute façon sur l'employé qui se prévaut de son existence.

QUAND UNE PRIME DEVIENT UN USAGE...

Le versement d'une gratification constitue un usage dès lors que ce versement est constant (au-delà de 3 ans), fixe (la prime est toujours calculée selon les mêmes modalités) et général (il profite à l'ensemble du personnel ou à une catégorie d'employés).

À partir du 3^e versement consécutif, le versement d'une somme d'argent à son employé, en dehors de conditions définies par le contrat de travail ou la convention collective, doit être considéré comme constant. Ce versement constituera alors un usage s'il est toujours calculé selon les mêmes modalités et s'il est attribué à tout le personnel ou à une catégorie entière de personnel. Dès lors que cette rétribution a pris la valeur d'un usage, on ne pourra y mettre fin qu'en respectant une procédure spécifique : informer chaque salarié individuellement par écrit en respectant un délai de prévenance suffisant, informer les institutions représentatives du personnel le cas échéant.

GRILLES DE SALAIRES 2021

