



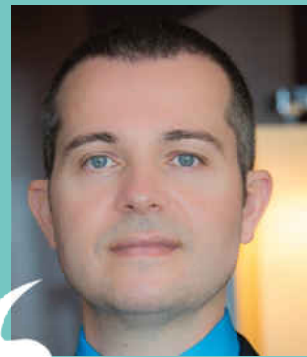
LA  
**GESTION**  
DES ORDRES DE DÉPART  
EN **CONGÉS**  
AU **CABINET DENTAIRE**

## LA GESTION DES ORDRES DE DÉPART EN CONGÉS AU CABINET DENTAIRE

La gestion des congés payés est particulièrement bien encadrée par la Convention Collective des cabinets dentaires. Pourtant, c'est encore un vrai casse-tête au sein de la plupart des équipes dentaires. La question se pose surtout dans les cabinets de groupe et les centres dentaires : elle donne lieu à des discussions et négociations à n'en plus finir qui ne satisfont que rarement les praticiens comme leurs assistantes. Afin de mettre un terme à ces tergiversations improductives, il faut adopter un mode de management directif et autoritaire.

## TOUJOURS AU DERNIER MOMENT

Le 31 mai est la date limite pour la prise des congés et régulièrement lorsqu'on interroge les équipes dentaires, on n'est pas totalement assuré des dates de fermeture d'été. Aussi, ce sont rarement les employés qui sont responsables du retard pris dans la détermination des ordres de départ et des dates de fermeture du cabinet, s'il y a lieu ; les centres dentaires quant à eux et certains cabinets de groupe ne ferment pas, souhaitant assurer une permanence durant les vacances scolaires. En somme, le 31 mai, il est donc souvent trop tard pour parvenir à un accord satisfaisant avec l'ensemble du personnel. Quant aux



Rodolphe COCHET

## ÉCHAPPER AUX INTERMINABLES ET RÉCURRENTES TERGIVERSATIONS

- Publiez les ordres de départ en congés sur le mur de votre SIRH  
[www.dentalsirh.com](http://www.dentalsirh.com)  
le premier programme hébergé de communication interne des équipes dentaires.

- Instaurez une nouvelle politique de management dentaire.  
[www.rh-dentaire.com](http://www.rh-dentaire.com)

dentistes associés et gérants, certains d'entre eux avancent l'argument qu'ils n'exercent pas une profession libérale pour dépendre, tels les salariés, de conditions de travail les obligeant et les forçant à anticiper leurs ordres de départ, s'ils préfèrent s'y prendre au dernier moment, en particulier pour ceux qui sont partisans des vacances improvisées à la mode de [lastminute.com](http://lastminute.com) 😊 .

## NE PAS LAISSER LES EMPLOYÉS DANS LE FLOU

### LE LAXISME, MODE DE MANAGEMENT PRÉFÉRÉ DES DENTISTES

En définitive, trop de praticiens et dirigeants ne s'impliquent pas suffisamment dans la gestion des congés, alors que cette problématique relève de leur pouvoir d'organisation. Il faut donc clairement fixer les règles et les inscrire dans la charte du cabinet. Il est temps, pour des sujets aussi simples à traiter si l'on s'en tient aux règles élémentaires de droit social et plus simplement à la convention collective des cabinets dentaires, de faire preuve d'un minimum de professionnalisme en assurant ses fonctions élémentaires de gestion des ressources humaines. Il est temps de substituer au laxisme ordinaire des dentistes-gérants un mode de management directif ne laissant place à aucune interprétation subjective.

Quand il n'y a pas vraiment de règles ni de suivi des jours de congé des employés du cabinet dentaire, les dérives surviennent fréquemment, créant des tensions et des conflits au sein de l'équipe, plombant l'ambiance de travail et, indirectement la productivité de l'entreprise. Étant donné que les règles sont très claires et ne laissent que très peu de marge de manœuvre si on les applique à la lettre, alors, il convient de s'y tenir. Dans un premier temps (une seule fois suffit et il convient de reproduire ce protocole pour l'intégration de toute nouvelle recrue), il est vivement conseillé de faire une lecture à voix haute des règles élémentaires régissant la gestion des congés, et principalement les critères de détermination des ordres de départ du personnel. Concernant l'exercice au sein d'un cabinet dentaire, il s'agit du titre VI : durée du travail et congés. 30 à 45 mn suffiront afin d'instituer les règles de manière définitive en prenant soin de lire les articles 6-1 à 6-8, une bonne fois pour toutes : on pourra dès lors enfin échapper aux interminables et récurrentes tergiversations des équipes sur le sujet !

## ADOPTER UN MODE DE MANAGEMENT AUTORITAIRE ET DIRECTIF

Les praticiens ne sont clairement pas assez dirigistes en la matière. Ce défaut de fermeté aboutit en fait à créer des tensions et oblige à gérer des situations compliquées qui ont un impact non négligeable sur la motivation, les performances et l'implication des équipes dentaires. Puisqu'il est évident, d'autant plus dans les cabinets de groupe, qu'il est quasiment impossible de satisfaire aussi bien les associés, les collaborateurs que les assistantes relativement à la politique de santé et de management en vigueur, il ne faut donc pas hésiter à imposer des dates précises voire, si l'activité le permet, fermer totalement le cabinet pour congés. Cette solution est la meilleure d'entre toutes, quoi qu'on en dise. Pour les centres dentaires, cette solution n'est souvent pas compatible avec les nécessités de service imposées par des impératifs de santé publique : il conviendra donc d'imposer les ordres de départ en congés à tout le personnel. Si l'équipe, ainsi que le prévoient les textes, est prévenue suffisamment à l'avance, chacun s'y accoutumera et organisera sa vie en fonction

des impératifs de l'entreprise qui primeront toujours sur les intérêts personnels, coûte que coûte. Soyons clairs, ce mode de management ne fonctionne donc bien qu'à cette condition : les employés doivent

être clairement informés par voie d'affichage de la règle du jeu et surtout des dates de congés qui devront être définies au plus tôt. Les clés d'une gestion efficace des congés payés consistent dans l'anticipation et les vacances d'été, par exemple, doivent avoir été fixées dès le mois de mars. Il est également judicieux d'organiser à la même période une réunion d'équipe afin d'informer les employés sur leur solde de congés. Il faut par exemple éviter, sauf problèmes personnels et cas de force majeure, les exceptions. Si l'activité du cabinet dentaire

conduit à imposer les congés en août, la règle devra s'appliquer à tous, y compris aux praticiens associés ou collaborateurs, même aux célibataires sans enfants empreints de liberté. Pour éviter tout désagrément, il convient d'ailleurs de fixer les règles dès l'entretien de recrutement.

“  
**FIXER LES  
RÈGLES LORS  
DE L'ENTRETIEN  
DE RECRUTEMENT**  
”

## ATTENTION AUX MODIFICATIONS INTEMPESTIVES

Si un praticien ou gérant souhaite modifier les dates de congés payés de son assistante dentaire moins d'un mois avant la date initialement prévue, il doit pouvoir justifier de circonstances exceptionnelles et avoir respecté son obligation d'informer les salariés des ordres de départ et des dates de congés. L'employeur ne peut pas, en principe, changer les dates au sein d'un cabinet dentaire de congés moins de 30 jours avant le départ en vacances du salarié, sauf en cas de circonstances exceptionnelles souvent difficiles à justifier.

pour la cinquième semaine de congés. Les congés doivent être pris avant le 31 mai - sauf accord plus souple, faute de quoi ils sont perdus. La loi ne prévoit aucun report sauf si le salarié prouve qu'il n'a pu prendre ses congés du fait de l'employeur ou si c'est un arrêt maladie, maternité ou accident du travail qui a empêché le salarié de prendre tous ses congés. Le paiement des congés n'est pas prévu, sauf rupture du contrat. Les congés doivent répondre à une période de repos effectif qui ne peut être remplacé par le paiement d'une indemnité de congé. Au cas où l'employé n'aurait pas acquis assez de crédits jours pour couvrir toute la durée de fermeture annuelle du cabinet (ex : 4 semaines en août), l'employé peut bénéficier du chômage partiel sous certaines conditions. Les conjoints ont le droit de partir en vacances ensemble. C'est le Code du travail qui l'indique : «les conjoints et la (le) partenaire liés par un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané»; mais attention, cette règle ne fonctionne que si les deux membres du couple travaillent dans la même entreprise.

## CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL EN RÈGLE GÉNÉRALE

Le congé principal (quatre semaines) doit être fixé dans la période du 1er mai au 31 octobre. C'est l'employeur qui doit décider et fixer les dates de congé à l'intérieur de cette période. Il peut donc imposer des dates de congé aux salariés. L'employeur (sauf s'il décide de fermer l'entreprise pour au moins quatre semaines) doit en principe obtenir l'accord des salariés sur le principe de la fermeture. En revanche, il a toute liberté pour décider de fermer



CE QU'IL FAUT SAVOIR EN PRIORITÉ