

MANAGEMENT

cabinet

Contrat nouvelles embauches : un contrat gagnant-gagnant pour les cabinets dentaires

Les fondements d'un développement managérial sûr et durable.

Ceux qui hésitent à proposer à leurs patients des services administratifs et relationnels assumés par du personnel qualifié et compétent, sous prétexte de ne plus pouvoir faire éventuellement marche arrière si la situation économique du cabinet ne s'y prêtait plus, ou faute d'avoir une visibilité suffisante sur le potentiel de développement de leur cabinet, sont désormais ravis de cette mesure qui leur redonne un espoir concret d'expansion.

Enfin une mesure qui va permettre aux chirurgiens-dentistes et orthodontistes de recruter sans risque financier majeur sur le moyen/long terme du personnel administratif et de communication compétent afin de répondre aux besoins de leur patientèle, et surtout de prendre le temps suffisant de le former et de le manager comme il convient, dans les intérêts de développement du cabinet.

Le levier du développement managérial

« la création de services administratifs et relationnels performants »

Il n'y a pas un chirurgien-dentiste ou orthodontiste qui n'ait pas de perspective de développement managérial sur le moyen ou long terme. Ces perspectives de développement managérial passent nécessairement par la gestion stratégique et le développement des ressources humaines des cabinets dentaires. En effet, les services proposés par les chirurgiens-dentistes et orthodontistes à leurs patients ne sauraient se restreindre à la notion de productivité clinique (multiplier les fauteuils, recruter une nouvelle assistante dentaire), bien que celle-ci soit soumise à des exigences et critères de qualité indiscutables. Se développer n'implique donc pas nécessairement de considérations « commerciales » ou « financières ». Se développer, c'est avant tout être en mesure de proposer à l'ensemble de sa patientèle (patients fidélisés, nouveaux patients adressés) une palette de services administratifs, relationnels et cliniques, respectivement animés par un souci d'exigence non pas standardisé, mais personnalisé et répondant précisément aux besoins des catégories socioprofessionnelles du cabinet dentaire.

Ainsi que les chirurgiens-dentistes et orthodontistes l'admettent, ces besoins ne sauraient être satisfaits exclusivement dans le cadre d'une prise en charge thérapeutique ou clinique exclusive, mais aussi, avec le même degré d'exigence, dans le cadre d'une prise en charge relationnelle et administrative impeccable, que seul un personnel compétent et qualifié est apte à assumer.

Ce nouveau type de contrat va donc permettre à de nombreux chirurgiens-dentistes et orthodontistes d'ouvrir leur cabinet à de nouveaux profils de compétences qu'ils convoient tout particulièrement pour leurs patients : assistantes de direction (éventuellement bilingues ou trilingues pour les cabinets frontaliers), assistantes de communication, et assistantes de gestion. Il leur appartiendra ensuite de promouvoir stratégiquement et rationnellement ce type de poste auprès des viviers de candidats adaptés et suffisamment motivés pour changer de secteur

d'activités, et rejoindre l'équipe d'un cabinet dentaire dynamique et proactif.

L'échec des CDD

Trop de praticiens se satisfont de recruter de nouvelles recrues en CDD, ou de proposer à leurs assistantes nouvellement formées un CDD. Il faut pourtant savoir que ce type de contrat précaire ne peut être conclu que dans quatre circonstances précises :

1. Contrat de professionnalisation
2. Remplacement de congés maladie
3. Remplacement de congés de maternité / congé parental d'éducation
4. Accroissement temporaire d'activités

En dehors de ces quatre cas, le contrat peut être dénoncé à tout moment par le salarié, et requalifié immédiatement en Contrat à Durée Indéterminée, avec l'éventualité d'une rupture dudit CDI aux torts de l'employeur, et le versement de dommages et intérêts.

Le praticien qui décide néanmoins de recruter en CDD du personnel sous prétexte que ce type de contrat est plus sécurisant, est aussi dans l'erreur.

En effet, la période d'essai d'un CDD est en général de quinze jours, au lieu de deux mois (1 mois reconductible, CDI standard), et seul un cas avéré de faute grave peut permettre de rompre le contrat. Plus encore, un CDD non fondé et proposé à un candidat qui l'accepte, vous assurera d'une motivation et d'une implication moyenne, voire déficitaire, de la recrue, justement parce qu'il ne peut être rompu par principe, quelles que soient les insuffisances professionnelles du salarié. Notez encore que, pendant la durée de son contrat, la recrue continuera dans tous les cas de rechercher passivement ou activement un CDI, de sorte que, au terme du CDD, si vous optez pour une reconduction du contrat en CDI, comme c'est régulièrement le cas dans ce contexte, vous risquez d'être confronté au désistement de votre candidat, que vous avez pris le temps de former, et qui, entre-temps aura trouvé la garantie d'un poste en CDI auprès de l'un de vos confrères.

CNE : une mesure facilitative

Vous hésitez à recruter une nouvelle assistante dentaire qualifiée, vous aviez des réticences à déléguer la gestion du pôle administratif de votre cabinet à une assistante de direction ou de communication compétente, en appréhendant les problèmes à la fois juridiques et financiers que vous auriez à affronter, si la situation économique de votre cabinet ne le permettait éventuellement plus ?

Ajoutons que les causes principales d'échec de l'intégration d'une nouvelle recrue ou de la création d'un poste administratif consistent justement dans l'appréhension de ces difficultés, du type :

« J'ai besoin d'une nouvelle assistante dentaire, mais je ne sais pas si mon accroissement d'activités sera durable »

« Nous voulons créer un pôle de services administratifs dans les intérêts de notre cabinet et de nos patients, mais que faire si le personnel recruté et formé ne répond finalement pas à nos exigences après la période d'essai de deux mois »

« Nous avons besoin d'une secrétaire de direction, mais deux mois de période d'essai, c'est trop court pour sa formation... Elle a donc intérêt à se mettre au diapason rapidement... »

Afin de pallier ces difficultés, les CNE (Contrats Nouvelles Embauches) vous permettent désormais de répondre à vos exigences de développement durable, et de rentabiliser dans les intérêts des deux parties, l'accompagnement pédagogique et managérial de vos nouvelles recrues.

Les avantages du CNE

Les avantages du CNE pour les cabinets dentaires sont particulièrement attractifs.

Un contrat gagnant-gagnant

C'est tout d'abord un contrat gagnant-gagnant, puisqu'il vous permet de proposer un travail en CDI, donc de créer un poste, que vous n'auriez certainement pas pris le risque d'implémenter dans votre cabinet sans la mise en place du CNE. Plus encore, votre recrue disposera du temps qu'il convient pour se former et s'adapter à vos exigences techniques et organisationnelles (2 ans), sans le stress ni l'angoisse parfois paralysants et décourageants, impulsés par une trop courte période d'essai de deux mois, aussi bien d'ailleurs pour le praticien que pour son assistante.

Une procédure souple et simplifiée

En cas de rupture de contrat durant les deux premières années d'embauche, une seule lettre adressée en recommandé avec avis de réception annonçant la rupture, sans obligation de mention du motif, permettra de mettre un terme au contrat. La procédure préalable de convocation et d'entretien préalable à une mesure de licenciement, ainsi que la

mention des motifs de rupture, ont donc été supprimées. Précisons néanmoins que toute mesure flagrante de licenciement discriminatoire pourra faire l'objet d'un recours de la part de l'employé. Le salarié pourrait faire valoir qu'il y a eu abus de droit. Mais cela lui sera difficile, car il devra en apporter la preuve. En fait, on peut envisager que, pour compenser la moindre protection qu'offrent les CNE, certains salariés auraient tendance à invoquer la discrimination. Mais, dans des cabinets dentaires dépourvus de syndicats, cela leur sera difficile.

Des garanties et contreparties déjà négociées

En cas de rupture dans les deux premières années, le salarié bénéficiera automatiquement de la même période de préavis que dans le cadre des CDI standards. Il bénéficiera en outre, à l'instar des CDD, d'une indemnité de rupture calculée en fonction de son ancienneté, sur la base de 8% du montant total de la rémunération brute versée depuis la conclusion du contrat. C'est en particulier cette mesure de dédommagement qui permettra de justifier une rupture de contrat non motivée, et d'endiguer tout recours prud'homal, sauf cas formel de discrimination.

Modalités contractuelles du CNE

Afin de transformer vos CDI standards actuels en CNE, vous devez ajouter deux clauses spécifiques :

1. Il a été conclu le présent contrat de travail « nouvelles embauches » en application de l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005.
2. Dispositions particulières : rupture du contrat de travail

Conformément à l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005, durant les deux premières années suivant sa conclusion (à compter du... jusqu'au...), le contrat peut être rompu à l'initiative du cabinet du(des) Docteur(s).....ou de Mme/Mlle/Mr (employé)... dans les conditions suivantes.

Notification

La rupture est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Préavis

Lorsque le cabinet est à l'initiative de la rupture, la présentation de la lettre recommandée fait courir un préavis :

- de deux semaines à l'issue d'au moins un mois de présence dans l'entreprise
- d'un mois à l'issue d'au moins six mois de présence dans l'entreprise

Indemnité

Lorsque le cabinet dentaire est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, il est dû au salarié une indemnité égale à huit pour cent du montant total de la rémunération brute versée depuis la conclusion du contrat.

Les dispositions particulières concernant la rupture du contrat et la période d'essai de 2 ans remplacent les dispositions courantes du CDI suivantes :

- 1 mois de période d'essai reconductible une fois.
- les délais de préavis, qui, au demeurant sont identiques : 15 jours de préavis entre le 1^{er} et 6^e mois d'embauche, 1 mois de préavis entre le 6^e mois et deux ans.
- Les modalités de la rupture ■

Par Rodolphe Cochet

