



Je fais face à deux arrêts de maternité

Auteur
Rodolphe COCHET

Thierry COMIRAN Buxerolles (86)

Dans quelques mois, courant décembre 2004, Le Docteur Comiran se verra confronté en même temps au départ en congé de maternité de ses deux assistantes. Comment faire face à cette situation en alliant gestion du cabinet et droit du travail ?

Notre praticien a construit avec les années une activité professionnelle qui le satisfait entièrement. Cabinet bien organisé, travail à quatre mains avec une assistante, Nathalie, pendant qu'une autre, Aurélie, se charge des travaux de communication et de secrétariat (téléphone, agenda, devis, encaissements...). Il a aujourd'hui l'impression que ses assistantes le lâchent en lui annonçant simultanément leur congé de maternité. Bien qu'il sache au fond de lui que cette situation était prévisible ; comme il nous le dit si bien "Jusqu'à preuve du contraire, l'assistantat dentaire est un métier de femme... On s'y attend un jour ou l'autre. On verra bien quand le métier sera ouvert aux hommes !"

Une bonne anticipation



Notre praticien a exercé pendant de nombreuses années avec une seule assistante dentaire. Au début de son installation, il y a plus de 20 ans, il a déjà été confronté à une demande de congé de maternité de son assistante en titre. L'ambiance dans les cabinets dentaires à l'époque était un peu plus rigide qu'actuellement, et les assistantes attendaient souvent le dernier moment pour annoncer qu'elles étaient enceintes. Son assistante dentaire lui avait annoncé le plus tardivement possible son prochain congé de maternité, et quelques jours avant son retour, elle lui avait annoncé qu'elle ne reviendrait pas. Il s'est par la suite débrouillé tant bien que mal et a vu passer de nombreuses assistantes : de la jeune assistante dentaire débutante sans ambition ni intérêt réel pour le métier, à l'assistante forte de son expérience qui exige un salaire fixe mirobolant, inadapté à la spécificité ni aux moyens du cabinet d'accueil.

Notes

Chaque mois,
nous rencontrons
un praticien,
nous analysons
son activité et lui
proposons des
solutions.

Avis à candidature !



Il veut bien reconnaître dans l'ensemble que le profil des assistantes dentaires qu'il a connues n'a que très rarement correspondu à son degré d'exigences techniques et relationnelles. Mais il s'est résigné avec le temps.

Notre praticien pensait s'être aguerri à ce type de situation de transition, voire de stagnation provisoire, en pensant y faire face à l'avenir dans le calme et la sérénité. Il n'a pourtant jamais hésité à poser des questions d'investigation lors de ses entretiens d'embauche, ni même à sonder son personnel durant son exercice professionnel : "Comptez-vous avoir un enfant ?", "Si oui, pensez-vous que vous en aurez un cette année ?", "Si vous en avez un, imaginez-vous prendre un congé parental d'éducation ou demander un travail à mi-temps ?". Il avait pourtant aussi briefé Nathalie et Aurélie lors de l'entretien d'embauche. Aurélie lui avait clairement annoncé qu'elle souhaitait avoir un deuxième enfant. Quant à Nathalie, elle lui avait annoncé que ce n'était pas à l'ordre du jour. Mais a-t-on toujours le choix ? À ce sujet, nous devons préciser qu'une candidate à un poste d'assistante dentaire n'a aucune obligation de répondre à ce type de questions pour des raisons de discrimination et d'atteinte à l'intégrité de la personne, encore moins étant salariée, car cela pourrait être assimilé à du harcèlement. Nous

ne saurions que trop insister sur les droits essentiels et pré-éminents des salariées enceintes auxquelles doivent correspondre les devoirs sans réserve des employeurs.

Des salaires motivants



Les assistantes disent se plaire à travailler dans le cabinet, ont un bon salaire et des primes qui leur assurent un salaire largement supérieur à la moyenne des cabinets dentaires standards de la Vienne. Aurélie, est assistante depuis mars 2003, elle a 30 ans.

Elle est rémunérée sur la base d'un fixe de 1 450 euros bruts mensuels (prime de secrétariat incluse) + un pourcentage attribué en fonction du chiffre d'affaires. Son salaire mensuel brut oscille donc annuellement entre 1 600 et 1 750 euros bruts mensuels, sans compter certaines primes dites exceptionnelles sur des performances ponctuelles, telles que la relance des impayés.

Nathalie, quant à elle, a 28 ans, à peine deux ans de moins qu'Aurélie. Elle est arrivée dans le cabinet à quelques mois d'intervalle seulement d'Aurélie. Sa rémunération est lissée sur celle de l'assistante-conseil, à la seule différence que son salaire >

LES 3 RECOMMANDATIONS DE ...

Rodolphe Cochet est consultant-formateur en organisation. L'équipe de Dental RC intervient sur toute la France, assiste les praticiens dans la gestion et l'organisation de leur cabinet dentaire et les forme à la pratique du management odontologique.

Tout praticien se voit un jour confronté au congé de maternité de l'une ou l'autre des assistantes de son cabinet. Bien que les droits des salariés et les devoirs du praticien-employeur soient à ce titre très précisément encadrés par le Code du travail et la CCN des cabinets dentaires, il est néanmoins possible d'éviter de se retrouver au pied du mur, en n'oubliant pas certains principes de droit fondamentaux, et en organisant de manière anticipée cette période de transition délicate.

1 Respectez le Code du travail à la lettre

Toute salariée d'un cabinet dentaire, permanente ou non, travaillant à temps complet ou à temps partiel, a le droit selon les dispositions de l'article L.122-26 du Code du travail de "suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six

semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci". Si elle a au moins un an d'ancienneté, la salariée percevra pendant cette période l'équivalent de son salaire net versé par la Sécurité sociale et la Caisse d'allocations familiales.

L'éventualité d'une prolongation du congé de maternité en congé parental d'éducation et la demande d'un travail à temps partiel dès la fin du congé de maternité inquiète particulièrement certains dentistes. À ce titre, l'article 6.8 de la CCN des cabinets dentaires est clair et sans équivoque, le praticien-employeur est totalement soumis au choix motivé ou non de la salariée, pendant une période pouvant aller jusqu'à 3 ans après le congé de maternité. C'est ainsi que pendant cette période, "les salariés peuvent prendre un congé parental ou occuper un travail à temps partiel."

Néanmoins, ce temps partiel ne saurait être inférieur à un mi-temps, et seules les salariées justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an à la date de naissance de l'enfant peuvent en bénéficier. Il faut aussi savoir qu'à tout moment, la salariée peut prolonger la durée initiale d'un an de son CPE ou décider de revenir travailler à mi-temps, malgré un délai de prévenance de l'employeur d'au moins un mois par voie de recommandé avec accusé de réception.

2 Rationalisez vos besoins de personnel intérimaire

Si c'est l'assistante dentaire qui prend son congé, il peut être judicieux de contacter trois mois avant le début de la prise du congé, des cabinets d'intérim spécialisés dans le secteur médical, tels que l'Appel Médical, Quick Medical Service ou bien encore Kelly Santé. Nous ne saurions que trop vous conseiller aussi de voir parmi les relations de votre patientèle.

Certains omnipraticiens étant assurés du



...Rodolphe COCHET

retour de leur assistante à la fin du congé de maternité préfèrent subir une surcharge provisoire et non insurmontable de travail au fauteuil, et ne déléguer que la partie de secrétariat à une secrétaire médicale intérimaire. Le problème consiste dès lors dans la prise en charge de la stérilisation. Et dans ce cas, seule une assistante dentaire qualifiée est habilitée à effectuer cette tâche. La meilleure solution consiste donc à embaucher une assistante dentaire qualifiée intérimaire. Il est à noter que le contrat de CDD en remplacement doit attribuer exactement le même salaire et aux mêmes conditions à la remplaçante, quelles que soient ses compétences et son expérience.

Soyez conciliants, sinon danger

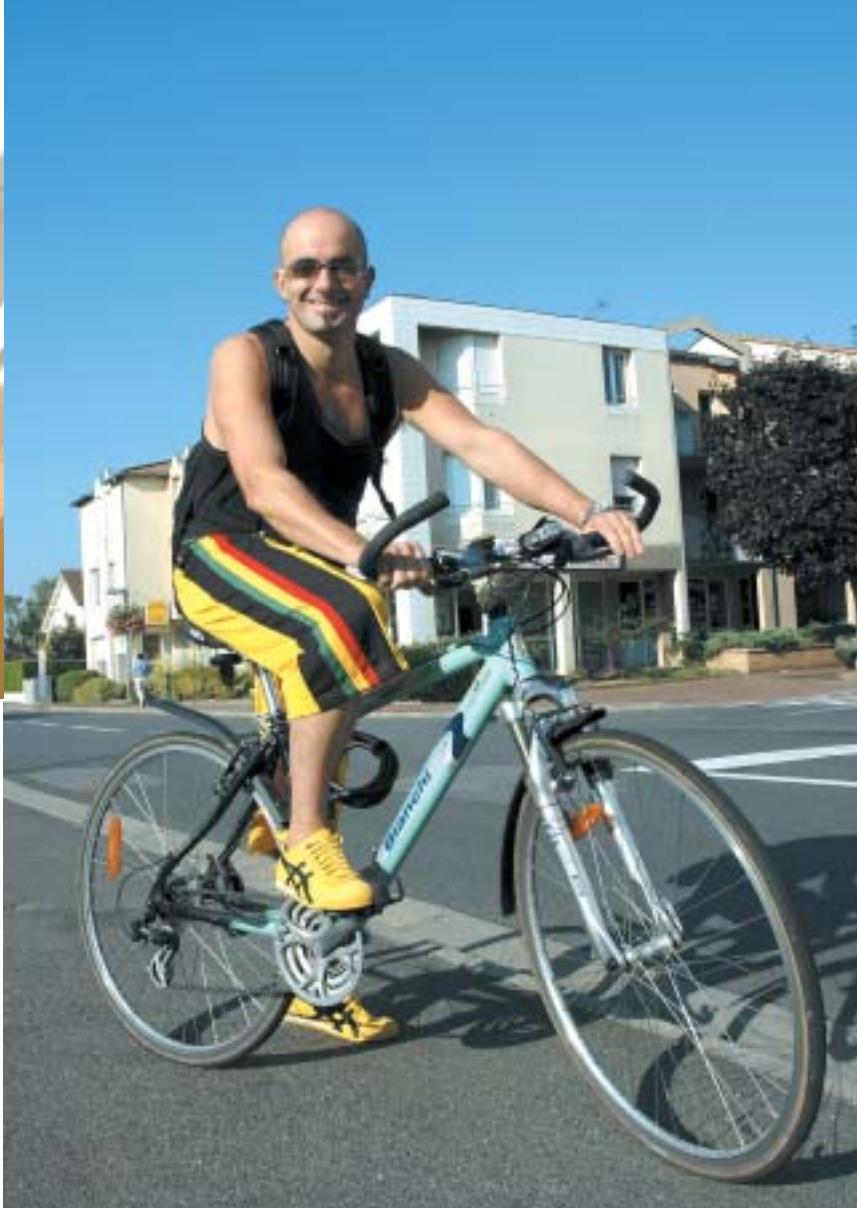
À l'annonce d'un prochain congé de maternité, certains praticiens sont tentés de remettre en question la collaboration avec leur assistante qu'ils considè-

rent dès lors comme n'étant plus suffisamment impliquée dans l'activité du cabinet. Cette approche, si elle est compréhensible d'un point de vue émotionnel sur l'instant, en particulier dans les Très Petites Entreprises (TPE), plus encore dans le cas où l'assistante récemment embauchée aurait moins d'un an d'ancienneté, ne saurait pour autant guider une ligne de conduite managériale offensive.

Si cette "rancœur" persiste en amont du congé de maternité, elle se révèle particulièrement dangereuse si elle s'accompagne de réflexions à peine désobligantes et récurrentes. Ce type de comportement agressif est fortement déconseillé, car il peut être assimilé à un harcèlement moral, possible non seulement du versement de dommages et intérêts conséquents à la suite d'un jugement prud'hommal, mais encore de poursuites pénales depuis peu, quand bien même l'assistante déciderait de donner sa démission.

Plus le cabinet est organisé, plus l'absence d'une assistante est pénalisante





variable est dicté par des performances essentiellement cliniques. Elles ont donc toutes les deux un salaire variable qui finalement réparti sur l'année équivaut à un treizième mois.

Le praticien n'a en effet pas souhaité dévaloriser l'une par rapport à l'autre, considérant que le travail de communication est aussi essentiel que celui d'assistance au fauteuil. D'ailleurs, des modalités de rémunération non équitables auraient risqué de créer des conflits d'intérêts entre les deux assistantes, préjudiciables aux perspectives de développement du cabinet.

L'éventualité d'une maternité est en général une période de stagnation que bon nombre de praticiens redoutent en amont d'ailleurs de toute procédure de recrutement d'assistante dentaire ou de secrétaire.

Le Docteur Comiran nous le confirme ; le problème ne se situe pas dans le fait même de la maternité, mais plus particulièrement dans la difficulté pour l'employeur de trouver rapidement des assistantes dentaires intérimaires, voire des assistantes dentaires tout court.

Le recrutement des remplaçantes

En ce qui concerne l'assistante-conseil, le Docteur Comiran est d'avis qu'une secrétaire médicale fera temporairement l'affaire pour prendre en charge le secrétariat, en faisant appel à un cabinet d'intérim médical, bien qu'il sache qu'il devra lui-même présenter personnellement les devis, ce qui va représenter à son niveau une surcharge de travail qu'il assumera tant bien que mal.

Mais il est conscient que la formation d'une assistante capable de se charger de la communication s'étale sur au moins 2 mois, voire 4, afin qu'elle puisse être autonome.

S'agissant de l'assistante dentaire, la situation est plus complexe, car étant entendu que la majorité de la profession fait le constat d'une pénurie d'assistantes dentaires qualifiées, il semble évident qu'il ne saurait y avoir beaucoup plus d'assistantes dentaires disponibles pour des missions d'intérim, vu que les praticiens les recrutent déjà difficilement pour des contrats à durée indéterminée.

Les solutions pour recruter du personnel qualifié en CDI ou en intérim sont exactement les mêmes, et il n'y a aucune stratégie de recherche d'une assistante dentaire qualifiée pour une mission d'intérim, pour la simple et bonne raison qu'une assistante dentaire qualifiée qui répond à une offre en CDD de

remplacement a exactement le même profil que celle qui répondra à une offre en CDI à temps complet. Un CDD de remplacement est avant tout un contrat d'emploi précaire ; par essence, il n'a rien d'attractif.

Voilà pourquoi le Docteur Comiran s'est résigné à recontacter l'une de ses anciennes assistantes dentaires pour savoir si elle ne voudrait pas le dépanner un temps. ■

À suivre...

Nous retrouverons le Docteur Comiran dans quelques mois pour constater si nos conseils ont été suivis d'effets : nous constaterons aussi comment le Docteur aura réussi à gérer le congé

maternité de ses deux assistantes Nathalie et Aurélie. Nous verrons notamment comment le praticien aura mené son recrutement et si une de ses anciennes assistantes a pu le dépanner pour assurer l'intérim.