



Exercer l'ergothérapie en salariat, les principales informations à connaître

Au cours de votre activité professionnelle, vous exercerez votre profession soit dans le cadre d'un contrat de travail, soit en libéral, soit cumulez l'activité libérale et salariale.

Si vous choisissez le statut libéral, vous exercerez votre profession en toute **indépendance**, sans avoir de compte à rendre, même si vous êtes collaborateur ou remplaçant, et votre rémunération ne dépendra que de votre activité. Le professionnel libéral supporte les risques économiques de son entreprise.

Vous serez sans doute appelé à être vous-même employeur, si vous exercez en libéral ou si vous employez une femme de ménage, par exemple.

Si vous choisissez le statut de salarié, vous êtes sous la **subordination de votre employeur**, ce qui signifie qu'il contrôle votre travail, vous donne des directives, fixe vos horaires, vos dates de congé, etc. En contrepartie, une rémunération fixe vous est versée. Vous aurez droit à des congés payés, 30 jours ouvrables par an, à des congés supplémentaires pour des événements familiaux, à une mutuelle.

Vous pourrez exercer en **contrat de travail à durée indéterminée** (CDI) ou à **durée déterminée** (CDD), à temps plein, c'est-à-dire pour une durée de **35 heures** par semaine, ou à temps partiel. En cas de temps partiel, la durée est au minimum de **24 heures** par semaine. Si vous souhaitez travailler moins de 24 heures, vous devrez fournir à l'employeur une demande écrite et motivée précisant votre souhait d'effectuer un temps partiel inférieur à 24 heures par semaine pour vous permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour pouvoir cumuler le salariat avec une activité libérale, par exemple.

Heures supplémentaires : si vous travaillez plus de 35 heures, les heures de la 36^e à la 43^e sont payées avec une majoration de 25 %, pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de 50 % au-delà.

À temps partiel, il n'est pas possible de travailler 35 heures par semaine sous peine de sanctions pénales pour l'employeur. Les heures qui excèdent 10 % de la durée prévue au contrat sont majorées de 25 %.

La durée journalière du travail ne peut excéder **10 heures par jour**.

La durée hebdomadaire ne peut excéder **48 heures** ni 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Selon l'organisation mise en place par votre employeur, vous bénéficierez de RTT au lieu du paiement des heures supplémentaires : un **jour de réduction du temps de travail** est un jour de congé attribué à un salarié qui travaille entre 35 et 39 heures par semaine. Le fonctionnement de l'attribution des **jours de RTT** est déterminé par la convention collective de l'entreprise ou par un accord collectif d'entreprise.

1. Le Contrat à durée déterminée (CDD) :

Le salarié ne doit pas occuper de manière durable un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et doit occuper une tâche précise et temporaire.

Il est possible d'avoir recours à un CDD, par exemple :

- en cas de remplacement d'un salarié : le nom du salarié absent et les raisons de l'absence doivent être indiqués au contrat, le remplaçant doit avoir le même salaire que le salarié remplacé ;



- en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou tâche occasionnelle et non durable.

L'exécution du CDD

La période d'essai : elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et permet aussi au salarié d'apprécier si les conditions de travail lui conviennent. Si la période d'essai est concluante, alors le contrat devient définitif.

Elle est calculée en fonction de la durée du contrat (soit 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines si le contrat a une durée de 6 mois ou moins, un mois pour un contrat de plus de 6 mois), elle n'est pas renouvelable.

Elle est facultative. Cependant, si la durée de la période d'essai n'est pas inscrite dans le contrat, celui-ci devient définitif dès le 1^{er} jour du contrat. De même, le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans le contrat.

La rupture de la période d'essai est possible dans 2 cas :

- Par décision d'une des parties : c'est la volonté claire et non équivoque d'une des parties de mettre fin au contrat.
- Force majeure : évènement extérieur, irrésistible et imprévisible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail (incendie du local professionnel, par exemple).

Attention, après l'exécution de la période d'essai, un CDD doit être effectué jusqu'à son terme, sauf cas précis de ruptures autorisés. Le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure, d'incapacité physique du salarié constatée par le médecin du travail.

2. Le Contrat à durée indéterminée (CDI) :

C'est la forme normale du contrat de travail en droit français, l'exception étant la conclusion d'un CDD.

Période d'essai : durée légale maximum

- 2 mois pour les ouvriers et employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 4 mois pour les cadres

Rupture de l'essai : respect d'une obligation de prévenance

Sa durée est définie en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

Calculer la durée du délai de prévenance		
Présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance	
	Rupture de l'employeur	Rupture du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
après 1 mois	2 semaines	48 heures
après 3 mois	1 mois	48 heures

Une convention collective peut s'appliquer à votre contrat, à défaut le contrat de travail répond uniquement du droit du travail. Les principales conventions collectives qui s'appliquent aujourd'hui pour les ergothérapeutes sont les suivantes :



- la « CC 51 », ou convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (établissements de la FEHAP) ;
- la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (dite « CCU ») ;
- la « CC 66 », ou convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;
- la convention collective du 3 juillet 2003 pour la Croix-Rouge française.

NB : si vous embauchez du personnel pour votre cabinet, femme de ménage, secrétaire, **il n'y a pas de convention collective applicable**, sauf si vous êtes dans un cabinet pluridisciplinaire avec un médecin (convention collective des cabinets médicaux) ou un dentiste (convention collective des cabinets dentaires).

La rupture du CDI

Rupture à l'initiative du salarié : la démission

Acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de rompre le CDI. Le salarié doit respecter un préavis, généralement de la même durée que la période d'essai, ou bien fixée par la convention collective ou par les usages.

Rupture d'un commun accord : la rupture conventionnelle

C'est un mode de rupture négociée du CDI dans le but de pacifier et de sécuriser la rupture. Cette rupture ne peut pas être imposée par une partie, il faut qu'il y ait une véritable discussion ainsi qu'un véritable accord. Le formulaire Cerfa n° 14598 de demande d'homologation de rupture conventionnelle doit être rempli par l'employeur ou le salarié et adressé à la DDETSPP (direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations).

Rupture à l'initiative de l'employeur : le licenciement

Le licenciement peut être décidé par l'employeur pour un motif inhérent à la personne du salarié : **motif personnel**, ou pour un motif qui lui est étranger, lié à des considérations d'ordre économique : **licenciement économique**.

Le licenciement pour motif personnel

Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Le licenciement peut être décidé pour motif disciplinaire, en raison d'une faute du salarié, ou en dehors de tout comportement fautif.

Faute du salarié :

- **une faute grave** : la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, le départ du salarié se fait sans préavis ;
- **une faute lourde** : la faute lourde est celle commise par un salarié avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Autres motifs personnels :

- **L'insuffisance professionnelle** : l'inaptitude du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante. C'est rarement un motif réel et sérieux de licenciement, d'autant que l'employeur a une obligation de formation. L'incompétence d'un salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire que si elle procède d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée ;
- **L'insuffisance de résultats** : il faut que le salarié se soit vu fixer des objectifs quantifiables et réalistes et que son incapacité à les atteindre résulte soit d'une insuffisance professionnelle, soit de son comportement fautif.



- **La méésentente** : il s'agit de la méésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel. Elle peut être une cause de licenciement si elle repose sur des faits objectifs et imputables au salarié.

Le licenciement pour motif économique

Il s'agit d'un licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié qui peut être soit la suppression d'un emploi, soit le refus de modification d'un élément essentiel du contrat par le salarié.

Le licenciement économique est justifié en cas de fermeture du cabinet sans successeur : il faudra licencier la femme de ménage, par exemple.

Attention : dans le cadre d'une cession de fonds libéral, le successeur a l'obligation de garder le salarié qui avait été embauché par le prédécesseur.

Céline DELRIEU
Responsable du service juridique de l'ANGAK