

Afficher les non vigueur **IDCC 1619**

Convention collective nationale du 17 janvier 1992

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (Etendue par arrêté du 2 avril 1992, JO du 9 avril 1992)

Dentaire : cabinets dentaires
Brochure n° 3255

Texte de base

- ▶ Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (Etendue par arrêté du 2 avril 1992, JO du 9 avril 1992)

Textes Attachés

- ▶ ANNEXE I : CLASSIFICATION DES EMPLOIS
- ▶ Grille des salaires
- ▶ ANNEXE III Commission paritaire de l'emploi
- ▶ Soins aux salariés
- ▶ Avenant du 3 avril 1992 relatif à la date d'application de la convention collective
- ▶ Avenant du 13 mai 1992 relatif à la retraite complémentaire
- ▶ Accord collectif du 15 mai 1998 relatif à la cessation anticipée d'activité
- ▶ Accord collectif du 6 novembre 1998 relatif à la cessation anticipée d'activité
- ▶ Accord du 14 janvier 2000 relatif à la retraite complémentaire
- ▶ Avenant du 11 février 2000 relatif à la prorogation de l'accord de l'ARPE du 6 novembre 1998
- ▶ Avenant n° 2 du 29 juin 2000 à l'accord du 6 novembre 1998 relatif à l'ARPE
- ▶ Accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail
- ▶ Accord du 28 mars 2003 relatif à la durée du travail (art. 6.1 de la convention collective)
- ▶ Accord du 27 juin 2003 relatif au champ d'application de la convention collective
- ▶ Accord du 5 décembre 2003 relatif à la nouvelle rédaction du champ d'application
- ▶ Avenant n° 1 du 5 décembre 2003 relatif à l'accord prévoyance du 5 juin 1987
- ▶ Accord du 5 décembre 2003 relatif à la modulation du temps de travail
- ▶ Avenant n° 2 du 27 février 2004 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la garantie rente éducation
- ▶ Avenant du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel
- ▶ Avenant du 2 juillet 2004 portant modification du préambule du titre III de la convention
- ▶ Avenant du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Accord du 3 décembre 2004 relatif à l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation
- ▶ Accord du 3 décembre 2004 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité
- ▶ Accord du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Accord du 7 janvier 2005 relatif aux congés pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans
- ▶ Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Accord du 8 juillet 2005 relatif aux absences pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou congé d'adoption
- ▶ Avenant du 8 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Accord du 2 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme
- ▶ Avenant du 6 juillet 2007 portant modification de l'annexe I « Classification »
- ▶ Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'assistant dentaire (titre II)
- ▶ Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'aide dentaire (titre III, annexe I)
- ▶ Avenant du 5 octobre 2007 relatif à la détermination de la durée du travail effectif (1)
- ▶ Avenant du 7 mars 2008 portant modification de l'article 3.2 de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

- ▶ Avenant du 19 juin 2008 portant modification de la convention collective
- ▶ Avenant du 5 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle
- ▶ Avenant du 25 septembre 2009 relatif à la période d'essai
- ▶ Avenant du 18 décembre 2009 relatif à l'emploi de secrétaire technique
- ▶ Accord du 4 juin 2010 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- ▶ Avenant du 24 septembre 2010 relatif à la prévoyance et à la retraite complémentaire
- ▶ Adhésion par lettre du 20 décembre 2010 de la CFDT santé et services sociaux à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme

Textes Salaires

- ▶ Accord du 29 septembre 2006 relatif aux salaires(1)
- ▶ Accord du 6 juillet 2007 relatif aux salaires
- ▶ Accord du 5 octobre 2007 relatif aux salaires
- ▶ Accord du 7 mars 2008 relatif à la prime exceptionnelle
- ▶ Accord du 19 juin 2008 relatif à la grille des salaires
- ▶ Accord du 5 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009
- ▶ Accord du 25 septembre 2009 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2009
- ▶ Accord du 18 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010
- ▶ Accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (Etendue par arrêté du 2 avril 1992, JO du 9 avril 1992)

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'à la date de son extension (1) la présente convention collective annule et remplace :

La convention collective conclue le 10 février 1986 entre :

- la fédération odontologique de France et territoires associés (FOFTA) ;
- le syndicat national CGT des assistantes et prothésistes dentaires ;
- la fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, branche prothésistes et assistantes dentaires ;
- la fédération des employés et cadres CGT-FO ;
- la fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;
- la fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires.

La convention collective conclue le 24 septembre 1983 entre :

- la confédération nationale des syndicats dentaires ;
- la fédération nationale indépendante du personnel des cabinets dentaires et laboratoires dentaires ;
- le syndicat autonome des assistantes dentaires et réceptionnistes.

Les signataires précisent, en outre, que le présent texte intègre :

- les accords nationaux professionnels du 5 juin 1987 relatifs au régime de prévoyance des salariés des cabinets dentaires ;
- l'accord national professionnel relatif à la définition et à la classification des emplois des cabinets dentaires du 3 novembre 1988 ;
- l'accord national du 3 novembre 1988 relatif à la formation professionnelle des salariés des cabinets dentaires ;
- l'accord national du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire.

(1) Conformément à l'article 1-2, la convention collective des cabinets dentaires a pris effet entre les signataires à compter de son dépôt (c'est-à-dire à la date du 4 février 1992).

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-1, étendu par arrêté du 6 février 2004, JO dU 19 février 2004)

La présente convention collective s'applique sur le territoire national et départements d'outre-mer et règle les rapports entre les praticiens qui exercent l'art dentaire conformément au code de la santé publique, seuls ou en association en cabinets dentaires dont l'activité est notamment identifiée par le numéro 851 E de la nomenclature d'activité française (NAF) et leurs salariés ; les chirurgiens-dentistes salariés d'un praticien libéral, du fait de leur relation contractuelle particulière découlant du code de déontologie et dont les contrats de travail sont négociés de gré à gré, sont exclus de la présente convention collective.

Durée et dénonciation

Article 1.2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès de la DDTE de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

La dénonciation de cette convention ne pourra intervenir pendant la première année d'application. En outre, la dénonciation ne pourra intervenir qu'après l'échec total de la procédure de révision prévue à l'article 1.3 et l'échec total de la procédure de conciliation conventionnelle.

A peine de nullité, la dénonciation doit être notifiée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle prend effet à l'expiration d'un délai de 3 mois de préavis commençant à courir à compter de la date de réception des lettres recommandées de dénonciation.

Des négociations devront alors s'engager dans les conditions fixées à l'article L. 132-8 du code du travail. Sauf substitution du texte dénoncé par un autre texte, les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Révision

Article 1.3

En vigueur étendu

Lorsque l'une des parties signataires demandera la révision ou la suppression de 1 ou plusieurs dispositions de la convention, elle devra en aviser chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette demande sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou d'une justification concernant la suppression des dispositions mises en cause.

Dans un délai maximal de 2 mois, une commission, composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs, devra se réunir pour négocier sur les propositions de révision ou statuer sur la mise en cause de certaines dispositions. Cette commission de négociation pourra prendre la forme d'une commission mixte, si au moins 2 organisations en font la demande.

A l'issue de cette négociation, les modifications apportées au texte conventionnel résultant de l'accord des parties, entreront en vigueur dans les conditions fixées par cet accord, à défaut le lendemain du jour de son dépôt. En l'absence d'accord, les dispositions antérieures demeureront en vigueur.

Avantages acquis

Article 1-4

En vigueur étendu

La présente convention s'impose à l'employeur dès lors que les dispositions qu'elle prévoit sont plus avantageuses pour les salariés. Elle ne pourra être, en aucun cas, la cause de restrictions des avantages acquis par le salarié individuellement ou par accord collectif d'entreprise antérieurement à son entrée en vigueur.

Adhésion

Article 1-5

En vigueur étendu

Les conditions relatives à l'adhésion à la présente convention collective sont celles prévues aux articles L. 132-9 et L. 132-16 du code du travail.

Il est ainsi rappelé que lorsque l'adhésion émane d'une organisation syndicale, d'une association ou d'un groupement d'employeurs dont l'activité principale n'est pas celle de l'exercice de l'art dentaire telle que déterminée dans le champ d'application, l'adhésion est subordonnée à un accord entre la partie intéressée et les parties signataires de la convention.

Il est également rappelé que l'adhésion doit être notifiée aux signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail de Paris.

Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation : procédure de règlement des litiges individuels ou collectifs

Article 1-6

En vigueur étendu

Tous litiges, individuels ou collectifs, nés de l'interprétation de la présente convention collective, sont portés dans un délai de 1 mois, par la partie la plus diligente devant une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée comme indiqué ci-dessous :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentatives ou son suppléant ;
- un nombre de représentants patronaux égal à celui des représentants salariés.

La commission est présidée alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant d'une des organisations syndicales de salariés représentatives.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur. Cette commission devra statuer dans le délai maximum de 5 semaines à compter de la date où elle a été saisie.

Un procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les représentants des parties et adressé sous quinzaine à chacun des membres de la commission. Les conclusions seront transmises aux parties intéressées dans le même délai.

Participation des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives aux commissions

Article 1-7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés participant aux négociations de la convention collective ainsi qu'aux réunions des instances paritaires ou groupes de travail issus de la négociation bénéficient du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

Les syndicats employeurs, par part proportionnelle à la représentation définie dans chaque commission, rembourseront à chaque organisation syndicale dans la limite de 2 personnes par organisation syndicale, sur présentation d'un relevé, les frais de déplacement (soit en 1re classe SNCF - ou en couchette 1re classe en cas de voyage de nuit - y compris les suppléments éventuels, soit en avion si la distance totale parcourue est supérieure à 400 kilomètres) d'hébergement et séjour des participants à ces réunions sur les bases suivantes :

- repas : 120 F ;
- hôtel-petit déjeuner : 280 F.

Les montants des frais ci-dessus seront révisés annuellement.

La compensation de salaire ainsi que l'ensemble des frais ci-dessus seront remboursés à l'employeur par part proportionnelle par les organisations patronales signataires.

Egalité professionnelle. - Egalité de traitement

Article 1-8

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 2 avril 1992, art. 1er).

Soins aux salariés

Article 1-9

En vigueur étendu

Les traitements bucco-dentaires pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans le cabinet seront dispensés dans les conditions définies à l'annexe IV de la présente convention.

Tickets-restaurant

Article 1-10

En vigueur étendu

A la demande du salarié, un chèque-repas pourra lui être attribué par journée complète de travail. La participation de l'employeur aux chèques-repas sera de 50 % de la valeur du chèque, soit au maximum 21,50 F en 1991 révisable selon la législation en vigueur.

Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Liberté d'opinion (1)

Article 2-1

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié, ainsi que la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts dans les limites légales.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions ou les croyances religieuses quelles qu'elles soient, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement, pour l'application de la présente convention et à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-1 du code du travail (arrêté du 2 avril 1992, art. 1er).

Exercice du droit syndical

Article 2-2

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu sur les lieux de travail, dans tous les cabinets dentaires quels que soient leur importance et le nombre de salariés occupés soit à temps complet soit à temps partiel.

Conformément aux dispositions légales et notamment aux articles L. 412-6 et suivants du code du travail, la liberté de constitution des sections syndicales est reconnue.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbation dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers,

tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement.

Des panneaux d'affichage sont réservés aux organisations syndicales qui en feront la demande.

Un exemplaire des communications syndicales est remis au chef d'entreprise ou d'établissement simultanément à l'affichage.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu de travail conformément à l'article L. 412-7 du code du travail.

Absences pour l'exercice d'une activité syndicale (1)

Article 2-3

En vigueur étendu

Le droit syndical s'exerçant dans le cadre des lois en vigueur, le temps nécessaire à l'exercice de ce droit sera accordé aux salariés. Des autorisations d'absence non rémunérée seront délivrées après préavis de 10 jours, sauf cas d'urgence justifié, aux salariés devant assister :

- aux congrès, aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci ;
- aux stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Dans tous les cas, il sera demandé une justification écrite. Les salariés s'efforceront de réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à la bonne organisation du travail.

Ces absences seront considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits et des indemnités à congés annuels.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 451-1 et suivants du code du travail (arrêté du 2 avril 1992, art. 1er).

Délégués du personnel

Article 2-4

En vigueur étendu

La désignation, la durée de fonction et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur (1 représentant à partir de 10 salariés).

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux pourront, sur leur demande, se faire assister aux réunions avec l'employeur par un représentant d'une organisation syndicale.

De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant d'une organisation patronale (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 2 avril 1992.

Comité d'entreprise

Article 2-5

En vigueur étendu

Un comité d'entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif de 50 salariés au moins est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont déterminées par le code du travail (livre IV, titre III, parties Législative et Réglementaire).

Titre III : Le contrat de travail

Préambule

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 2 juillet 2004 BOCC n° 2004-31, étendu par arrêté du 22 octobre 2004 (JO du 5 novembre 2004)

Il est interdit aux praticiens de demander à leurs personnels d'accomplir des actes qui ne sont pas de leur compétence légale, réglementaire ou conventionnelle.

Embauche

Article 3-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par décision du 7 octobre 1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8 février 1995 (JO du 28 février 1995)

En application de l'article L. 320 du code du travail, toute embauche doit être précédée d'une déclaration préalable souscrite par l'employeur, auprès de l'URSSAF dont il dépend, par tout moyen à sa convenance.

1. Le contrat à durée indéterminée est le contrat de droit commun.

Ce contrat doit être écrit. Il peut être à temps complet ou à temps partiel. Il doit être signé par les parties au plus tard le jour de l'embauche.

Dans le cas du contrat à temps partiel, la durée maximale du travail hebdomadaire ne doit pas dépasser les 4/5 de la durée légale conventionnelle hebdomadaire de travail à temps complet arrondie au chiffre supérieur.

2. Il peut être établi des contrats à durée déterminée en respectant la réglementation en vigueur ; ce contrat, obligatoirement écrit, doit préciser le motif exact de sa conclusion.

Mentions obligatoires contenues dans le contrat de travail

Article 3-2

En vigueur étendu

Le contrat écrit signé par les parties doit mentionner les références de l'employeur, l'état civil du salarié, la date d'embauche, indiquer la nature et le (ou les) lieu(x) de l'emploi, les fonctions, la

catégorie du salarié, la position hiérarchique au sein de la classification, la rémunération, la durée hebdomadaire de travail, la répartition des repos hebdomadaires, la référence à la présente convention collective et la durée de la période d'essai à effectuer.

Les conditions particulières d'exercice de la profession en cas notamment de pluralité de cabinets et les obligations qui en découlent doivent être portées au contrat. Le contrat est établi en 2 exemplaires. Le salarié doit faire précéder sa signature de la mention manuscrite " Lu et approuvé ".

Le personnel qualifié doit présenter à l'employeur les diplômes ou attestations confirmant sa qualification.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés un exemplaire à jour de la présente convention.

Catégories de personnel

Article 3-3

En vigueur étendu

Le personnel est réparti en 2 catégories :

- le personnel permanent ;
- le personnel non permanent ou personnel embauché à titre provisoire.

Personnel permanent

Sont considérés comme membres du personnel permanent les salariés titulaires d'un emploi permanent au cabinet.

Le personnel permanent peut être occupé à temps complet ou à temps partiel et, dans un cas comme dans l'autre, il est lié à l'établissement par un contrat à durée indéterminée.

Les salariés permanents occupés à temps partiel bénéficient des avantages inclus dans la présente convention.

Personnel non permanent (1)

Le personnel non permanent est embauché pour un travail déterminé ayant un caractère non permanent, notamment pour remplacer un salarié permanent momentanément absent ou exécuter un travail de caractère exceptionnel.

Le personnel non permanent peut être occupé à temps complet ou à temps partiel.

Il est lié au cabinet dentaire par un contrat à durée déterminée, soit à terme précis, soit à terme imprécis (seulement dans les cas prévus à l'article L. 124-2-1 du code du travail). Le caractère provisoire de l'emploi et la qualification du contrat utilisé doivent être mentionnés sur la lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel non permanent bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective.

Personnel non permanent devenant permanent

Tout membre du personnel embauché à titre provisoire qui passera, à la fin de son contrat, dans l'effectif permanent de l'entreprise sera exempté de la période d'essai. Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche provisoire dans le cabinet dentaire.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement, dans la limite de 2 ans, dans le cabinet dentaire seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-1.1 du code du travail (arrêté du 2 avril 1992, art. 1er).

Période d'essai

Article 3-4

En vigueur étendu

La mention d'une période d'essai doit être stipulée par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ainsi que la possibilité de son renouvellement.

3. 4. 1. Contrats à durée indéterminée

Le contrat de travail débute par une période d'essai de 2 mois. Cette période peut être renouvelée pour la même durée, une fois. Le renouvellement, à la demande de l'employeur, doit être fait par écrit par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en mains propres contre décharge, avant la fin du second mois d'essai.

Toutefois, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la relation de travail en cours de période d'essai, celui-ci devra prévenir le salarié :

24 heures auparavant si ce dernier est présent depuis moins de 8 jours dans le cabinet ;

48 heures auparavant si ce dernier est présent entre 8 jours et 1 mois ;

2 semaines après 1 mois de présence ;

1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la relation de travail au cours de la période d'essai, celui-ci devra prévenir l'employeur :

24 heures auparavant si sa présence dans le cabinet est inférieure à 8 jours ;

48 heures dans les autres cas.

Cas particulier des contrats de professionnalisation.

L'entrée en centre de formation se fera à l'issue de la période d'essai, à défaut avant le début du sixième mois de présence du salarié dans le cabinet.

3. 4. 2. Contrats à durée déterminée

Pour les contrats à terme précis, la période d'essai est de 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines pour les contrats dont la durée est au plus égale à 6 mois. Elle est de 1 mois maximum pour les contrats de plus de 6 mois.

Ces périodes d'essai ne sont pas renouvelables.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, le préavis ne s'applique qu'aux contrats à durée déterminée dont la durée de la période d'essai est supérieure à 1 semaine.

L'employeur qui rompt un contrat à durée déterminée d'une durée initiale supérieure à 7 semaines pendant la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures au-delà.

Le salarié qui rompt un contrat à durée déterminée d'une durée initiale supérieure à 7 semaines pendant la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 24 heures.

Pour les contrats d'une durée inférieure à 7 semaines, aucun préavis n'est requis.

Pour les contrats à durée déterminée sans terme précis, la période d'essai sera calculée à partir de la durée minimale inscrite au contrat.

Cas particulier des contrats de professionnalisation.

L'entrée en centre de formation se fera à l'issue de la période d'essai de 1 mois (au maximum), à défaut au plus près de la date d'embauche sans toutefois dépasser 6 mois à partir de cette dernière.

Période d'essai

Article 3-4

En vigueur étendu

La mention d'une période d'essai doit être stipulée par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ainsi que la possibilité de son renouvellement.

3. 4. 1. Contrats à durée indéterminée

Le contrat de travail débute par une période d'essai de 2 mois. Cette période peut être renouvelée pour la même durée, une fois. Le renouvellement, à la demande de l'employeur, doit être fait par écrit par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en mains propres contre décharge, avant la fin du second mois d'essai.

Toutefois, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la relation de travail en cours de période d'essai, celui-ci devra prévenir le salarié :

24 heures auparavant si ce dernier est présent depuis moins de 8 jours dans le cabinet ;

48 heures auparavant si ce dernier est présent entre 8 jours et 1 mois ;

2 semaines après 1 mois de présence ;

1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la relation de travail au cours de la période d'essai, celui-ci devra prévenir l'employeur :

24 heures auparavant si sa présence dans le cabinet est inférieure à 8 jours ;

48 heures dans les autres cas.

Cas particulier des contrats de professionnalisation.

L'entrée en centre de formation se fera à l'issue de la période d'essai, à défaut avant le début du sixième mois de présence du salarié dans le cabinet.

3. 4. 2. Contrats à durée déterminée

Pour les contrats à terme précis, la période d'essai est de 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines pour les contrats dont la durée est au plus égale à 6 mois. Elle est de 1 mois maximum pour les contrats de plus de 6 mois.

Ces périodes d'essai ne sont pas renouvelables.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, le préavis ne s'applique qu'aux contrats à durée déterminée dont la durée de la période d'essai est supérieure à 1 semaine.

L'employeur qui rompt un contrat à durée déterminée d'une durée initiale supérieure à 7 semaines pendant la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures au-delà.

Le salarié qui rompt un contrat à durée déterminée d'une durée initiale supérieure à 7 semaines pendant la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 24 heures.

Pour les contrats d'une durée inférieure à 7 semaines, aucun préavis n'est requis.

Pour les contrats à durée déterminée sans terme précis, la période d'essai sera calculée à partir de la durée minimale inscrite au contrat.

Cas particulier des contrats de professionnalisation.

L'entrée en centre de formation se fera à l'issue de la période d'essai de 1 mois (au maximum), à défaut au plus près de la date d'embauche sans toutefois dépasser 6 mois à partir de cette dernière.

Aptitude médicale et médecine du travail

Article 3-5

En vigueur étendu

Tout salarié est soumis, dès l'embauche, même temporaire, à un examen médical complet à la diligence et à la charge de l'employeur, dans le centre de médecine du travail près duquel l'employeur est obligatoirement inscrit. Cette visite est une condition qui s'impose à chacune des parties.

Si le postulant est reconnu inapte, il ne peut être donné suite au contrat de travail.

Il est rappelé que le salarié doit se soumettre à toutes les visites de la médecine du travail. La responsabilité de l'employeur est engagée en cas de refus du salarié de passer ces visites. Si le refus du salarié est maintenu après une demande de l'employeur, formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, ce refus peut être constitutif d'une faute grave justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.

Absence du salarié pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou congés d'adoption

Article 3-6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 8 juillet 2005 (BOCC n° 2005-32), étendu par arrêté du 12 juin 2006 (JO du 23 juin 2006)

3.6.1. Incidence de la maladie non professionnelle ou de l'accident non professionnel sur le contrat de travail.

L'arrêt de travail résultant de la maladie non professionnelle ou de l'accident non professionnel, justifié dans les 48 heures, suspend l'exécution du contrat de travail. La maladie non professionnelle ou l'accident non professionnel ne peut être en lui-même un motif de licenciement.

En revanche, les conséquences sur le fonctionnement du cabinet des absences continues ou discontinues, égales ou supérieures à 4 mois, excepté pour les salariées en état de grossesse déclarée, peuvent justifier le licenciement de l'intéressé(e) si les 2 conditions ci-après sont remplies :

- l'absence du salarié perturbant le fonctionnement du cabinet interdit à l'employeur de compter sur l'exécution régulière du contrat de travail ;

- l'absence rend nécessaire le remplacement définitif du salarié par un contrat de travail à durée indéterminée.

Avant d'engager une procédure de licenciement, l'employeur, peut, par lettre recommandée avec accusé de réception, mettre en demeure le salarié de reprendre son activité professionnelle dans un délai de 15 jours calendaires. Le point de départ de cette mise en demeure est la date d'envoi du courrier recommandé.

3.6.2. Incidence du congé de maternité ou du congé d'adoption.

Le congé de maternité ou d'adoption, dont l'employeur a été avisé par lettre recommandée avec avis de réception comprenant le motif de son absence et de la date de reprise d'activité, suspend l'exécution du contrat de travail. Le congé de maternité ou d'adoption ne peut être en lui-même un motif de licenciement.

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et que l'enfant est hospitalisé, la mère bénéficie d'une prolongation de la suspension de son contrat de travail du nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et la date prévue, afin de permettre à la salariée de participer, chaque fois que possible, aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour à domicile.

3.6.3. Remplacement du salarié absent pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou congés d'adoption.

Pendant la période d'absence continue ou discontinue inférieure ou égale à 4 mois, sur les 12 derniers mois, le salarié absent de manière continue ou discontinue pourra être remplacé par un salarié n'ayant pas la même qualification.

3.6.4. Retour de congé de maternité ou de congé parental.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Conséquence de l'inaptitude du salarié d'origine non professionnelle

Article 3-7

En vigueur étendu

Lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à l'emploi qu'il occupait, son employeur doit rechercher, dans le mois qui suit, une solution de reclassement dans le cabinet afin de lui proposer un emploi compatible avec sa nouvelle aptitude, même si le médecin du travail ne fait pas de propositions en vue du reclassement.

Si l'employeur ne peut proposer un autre emploi approprié à ses capacités, il pourra prendre l'initiative de licencier le salarié devenu inapte. A défaut il devra, à l'issue du mois qui suit la déclaration d'inaptitude, reprendre le versement de la rémunération du salarié.

Ancien article 3.9.4 (Avenant du 22 juin 2001).

Modification de la situation juridique de l'employeur

Article 3-8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 32/35), étendu par arrêté du 14 décembre 2001 (JO du 26 décembre 2001)

Conformément à l'article L. 122-12 du code du travail, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, soit par succession, vente, fusion, mise en société, etc., tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

En outre, en application de l'article L. 122-12-1 du code du travail, le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de cette modification. Le premier employeur est tenu de rembourser les sommes ainsi acquittées par le nouvel employeur (en particulier : rappels de salaire, indemnité de congés payés), sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux (par exemple, dans le contrat de cession).

Modification du contrat de travail

Article 3-9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 2001-32/35)

Toute modification d'un élément substantiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Si ce dernier n'accepte pas cette modification et si l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail pourra être considéré comme rompu du fait de l'employeur.

En cas de contestation, seul le juge est habilité à apprécier le caractère substantiel de la modification intervenue.

Nota - Ancien article 3.7 (Avenant du 22 juin 2001).

Service national

Article 3-10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14 décembre 2001 (JO du 26 décembre 2001)

Pendant toute la durée du service national, le contrat de travail du salarié est suspendu. A sa libération, il sera automatiquement réintégré dans son emploi.

Dans le cas où l'emploi qu'occupe le salarié est supprimé pendant cette période, celui-ci en est immédiatement avisé par lettre recommandée avec accusé de réception et en tout état de cause au moins 2 mois avant la date présumée de sa libération. Ce délai vaut délai de préavis tel qu'il est fixé à l'article 3.9 (1). Nota - Ancien article 3.8 (Avenant du 22 juin 2001). (1) Devenu article 3.11.

Rupture du contrat de travail

Article 3-11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14 décembre 2001 (JO du 26 décembre 2001)

3.9.1. Définitions.

Si le contrat de travail est à durée indéterminée, la rupture ne sera un licenciement que si elle est voulue et décidée par l'employeur.

Si la rupture est voulue et décidée par le salarié, il s'agit d'une démission.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée il peut être rompu à l'initiative de l'employeur pour faute grave ou force majeure. Il peut également être rompu par accord des parties ou résolution judiciaire.

3.9.2. Durée et conditions d'exercice du préavis.

La durée du préavis en cas de licenciement ou de démission du salarié est de :

- 15 jours pour la période qui s'étend entre la fin de la période d'essai et avant 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au-delà du sixième mois ;
- 2 mois après 2 ans de présence.

En ce qui concerne les salariés ayant une position cadre depuis au moins 1 an, cette durée de préavis réciproque est de 3 mois.

Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté dans cette position, la durée du préavis sera celle prévue aux alinéas précédents.

Le point de départ du délai de préavis est la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception émanant de l'employeur en cas de licenciement, ou émanant du salarié en cas de démission que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel, sous réserve que ce dernier ait une durée minimale de 16 heures hebdomadaires (1).

Pour les contrats à temps partiel d'une durée hebdomadaire inférieure à 16 heures, le temps rémunéré de recherche d'emploi sera de 15 minutes par heure quotidienne de travail prévue au contrat.

En cas de licenciement ou de démission, pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures chaque jour pour chercher du travail, que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel.

Les heures sont fixées alternativement, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié.

Ces heures rémunérées au taux normal, peuvent être bloquées sur plusieurs jours, afin de permettre au salarié des déplacements plus importants, en vue de la recherche d'un travail.

Dispense de préavis

1. A l'initiative de l'employeur

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis.

La dispense de préavis doit être mentionnée dans la lettre de licenciement.

Le salarié recevra une indemnité de préavis égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le temps de préavis non travaillé est pris en compte pour la durée et pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

2. A la demande du salarié

Lorsqu'elle est sollicitée par le salarié et accordée par l'employeur, elle entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, avec renonciation réciproque au préavis et à l'indemnité compensatrice de préavis.

Interruption du préavis en cours d'exécution

Le salarié qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis peut résilier son contrat de travail avec un préavis de 10 jours ouvrables. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de payer la période de préavis restant à courir. (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 8 février 1995, puis rajoutés à nouveau par décision de la commission mixte du 27 janvier 1995. Nota - Ancien article 3.9 (Avenant du 22 juin 2001).

Secret professionnel

Article 3-12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14 décembre 2001 (JO du 26 décembre 2001)

Le personnel des cabinets dentaires est tenu au respect du secret professionnel, même après avoir quitté son emploi.

Le personnel des cabinets dentaires est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des patients.

Nota - Ancien article 3.10 (Avenant du 22 juin 2001).

Devoirs du personnel

Article 3-13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14 décembre 2001 (JO du 26 décembre 2001)

Les membres du personnel sont placés sous l'autorité de l'employeur. Tous ont mission de collaborer à la bonne marche du cabinet.

En cas d'empêchement d'un salarié, spécialement chargé d'une tâche déterminée, aucun membre du personnel de sa catégorie professionnelle ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter ce travail s'il reste dans la durée légale du temps de travail. Ceci ne doit pas dépasser une période de 1 mois.

L'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur du cabinet pour des raisons d'ordre technique ou des nécessités de service.

Si le remplacement s'effectue dans un poste hiérarchiquement supérieur, le salaire correspondant à ce poste occupé temporairement est servi pendant tout le temps que dure cette solution momentanée.

Les membres de l'équipe dentaire, tant salariés que praticiens, doivent s'astreindre à un respect mutuel.

Nota - Ancien article 3.11 (Avenant du 22 juin 2001).

Salaires

Article 3-14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14 décembre 2001 (JO du 26 décembre 2001)

Dès l'embauche, les salaires minimaux des différentes catégories de personnels correspondant aux emplois décrits à l'annexe I de la présente convention sont fixés selon la grille présentée à l'annexe II.

Les salaires sont mensualisés, y compris pour le personnel employé à temps partiel.

Dans ce cas, le salaire mensualisé est déterminé par la formule :

$SM = SH \times (N.H.S. \times 4,33)$ où :

SM = salaire mensuel ;

SH = salaire horaire ;

NHS = nombre d'heures de travail par semaine ;

4,33 = quotient de 52 semaines par 12 mois.

Dans le cadre des contrats de qualification, la rémunération des salariés est de 80 % du SMIC la première année et égale au SMIC la seconde année.

Nota - Ancien article 3.12 (Avenant du 22 juin 2001).

Prime d'ancienneté

Article 3-15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14 décembre 2001 (JO du 26 décembre 2001)

Le salarié bénéficie d'une prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de la catégorie dans laquelle il est classé. Pour les salariés à temps partiel, cette prime sera calculée pro rata temporis.

Cette prime s'ajoute au salaire réel mais elle doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

Les taux en 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.

Nota - Ancien article 3.13 (Avenant du 22 juin 2001).

Prime de secrétariat

Article 3-16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14 décembre 2001 (JO du 26 décembre 2001)

Le montant de la prime de secrétariat correspond à 10 % du salaire conventionnel de l'emploi d'assistant(e) dentaire qualifié(e).

Nota - Ancien article 3.14 (Avenant du 22 juin 2001).

Hygiène des locaux. - Tenue de travail

Article 3-17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 22 juin 2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14 décembre 2001 (JO du 26 décembre 2001)

Les locaux affectés au travail doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Pour les locaux de travail, certaines dispositions législatives ou réglementaires doivent être appliquées. Elles concernent :

- l'éclairage ;
- le chauffage ;
- le bruit ;
- l'aération ;
- les issues et dégagements ;
- les moyens d'extinction et de prévention des incendies ;
- les installations électriques et leur mise à la terre ;
- la protection des rayons x (vérification par un organisme agréé) ;
- les installations à air comprimé (qui doivent être munies d'un manomètre régulateur et de soupape de sûreté). Elles devront être périodiquement soumises aux essais et au poinçonnage des arts et métiers.

Il est obligatoire de mettre à la disposition du personnel :

- lavabos et vestiaires. Les employés veilleront à ce que ceux-ci demeurent dans le plus grand état de propreté ;
- dosimètre, moyen de contrôle de rayonnement. Le dosimètre est fourni par l'employeur. Il doit être porté par tout le personnel travaillant dans les locaux où il y a émission de rayons x et sera vérifié par un organisme agréé.
- des gants d'examen à usage unique, un masque et des lunettes de protection, pour tout acte d'aide au fauteuil.

Si le praticien exige une tenue de travail particulière, il doit la fournir à son personnel et en assurer l'entretien dans le cas contraire, il doit fournir 2 blouses par an à son ou ses salariés.

Nota - Ancien article 3.15 (Avenant du 22 juin 2001).

Titre IV : Maintien du salaire en cas de maladie - Indemnisation en cas de licenciement et départ en retraite

Champ d'application

Article 4-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par décision du 7 octobre 1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8 février 1995 (JO du 28 février 1995)

L'ensemble des salariés cadres et non cadres des cabinets dentaires, que leur contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, et quelle que soit la durée effective de travail prévue au contrat, bénéficie des garanties suivantes :

- maintien du salaire ;
- indemnité de licenciement ;
- indemnité de départ en retraite.

Les dispositions en matière de maintien du salaire seront appliquées également à l'ensemble du personnel à temps partiel ayant 1 an d'ancienneté, y compris ceux ne remplissant pas, du fait de cet horaire, les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale.

Le montant du remboursement d'indemnités journalières de maintien du salaire sera celui prévu par l'article 4.2 ci-dessous, déduction faite du montant reconstitué des indemnités journalières que l'intéressé aurait perçues de la sécurité sociale si celle-ci était intervenue.

Maintien du salaire

Article 4-2 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 15 décembre 2000 (BOCC n° 2001-7), étendu par arrêté du 3 avril 2001 (JO du 12 avril 2001)

4.2.1 Conditions d'ancienneté du salarié : le personnel visé à l'article 4.1 devra justifier de 1 an d'ancienneté dans le cabinet.

Si un salarié acquiert cette ancienneté au cours d'un arrêt, il bénéficiera des prestations pour la période d'indemnisation restant à courir, et à compter du premier jour au cours duquel il a atteint l'ancienneté nécessaire.

En cas de rupture du contrat de travail et de reprise d'activité, les droits restent ouverts lorsque cette reprise a été effective dans un délai de 12 mois.

4.2.2. Le calcul de maintien du salaire prend en compte l'incidence des contributions CSG et CRDS qui sont à la charge du salarié. En conséquence, la notion de salaire maintenu à 100 %, à l'exclusion des 3 jours de franchise prévus par l'article L. 289 du code de la sécurité sociale, ne fait référence qu'à des sommes nettes afin que la rémunération nette du salarié en congé maladie ne soit pas supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue en activité.

En cas d'accident de travail, les périodes ci-dessous précisées seront indemnisées à compter du premier jour de prise en charge par la sécurité sociale :

- du 4^e au 30^e jour, pour le personnel ayant de 1 an jusqu'à 3 ans d'ancienneté ;
- du 4^e au 40^e jour, pour le personnel à partir de 3 ans d'ancienneté ;
- du 4^e au 50^e jour, pour le personnel à partir de 8 ans d'ancienneté ;
- du 4^e au 60^e jour, pour le personnel à partir de 13 ans d'ancienneté ;
- du 4^e au 70^e jour, pour le personnel à partir de 18 ans d'ancienneté ;
- du 4^e au 80^e jour, pour le personnel à partir de 23 ans d'ancienneté ;
- du 4^e au 90^e jour, pour le personnel à partir de 28 ans d'ancienneté.

Si plusieurs congés, pour cause de maladie ou d'accident, sont accordés à un salarié au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation au cours de cette période ne pourra excéder la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

En toute occurrence, le total des prestations fixé par la présente convention et des indemnités journalières de la sécurité sociale ne peut excéder le salaire que le salarié percevrait en activité.

Lorsque les garanties prévues ci-dessus cessent leur effet, le régime de prévoyance défini au titre IV du présent accord est applicable et le salarié, en état d'incapacité de travail, percevra les prestations prévues par ce régime, sous réserve de l'application des conditions prévues à cet effet par ledit régime.

Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance (Arrêté du 3 avril 2001, art. 1er).

Indemnité de licenciement

Article 4-3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par décision du 7 octobre 1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8 février 1995 (JO du 28 février 1995)

Tout licenciement doit être basé sur des causes réelles et sérieuses qui sont toujours, en cas de litige, appréciées par le conseil des prud'hommes.

Le salarié licencié après 2 ans d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité se calcule comme suit :

- entre 2 et 4 ans, 1/10 de mois de salaire par année de présence ;

Pour toute année incomplète, la fraction de l'indemnité correspondante sera proportionnelle au nombre de mois de présence.

- à partir de 4 ans, 1 mois de salaire par tranche de 4 ans de présence ou fraction de quatre années supérieure à 2 ans.

Exemples :

- à partir de 4 ans de présence, l'indemnité est égale à 1 mois de salaire ;

- au-dessus de 6 ans révolus de présence, l'indemnité est égale à 2 mois de salaire ;

- après 8 ans de présence, l'indemnité est égale à 2 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération totale brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de congédiement doit être payée par l'employeur au jour de la résiliation du contrat de travail.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans le même cabinet est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée chez l'employeur.

Indemnité de départ à la retraite

Article 4-4

En vigueur étendu

La garantie est identique à celle de l'indemnité de licenciement. Elle est versée au moment du départ en retraite du salarié et dans les mêmes conditions.

Point de départ et cessation des garanties

Article 4-5

En vigueur étendu

Les indemnités complémentaires dues en application du présent titre cessent d'être versées à la date de la résiliation du contrat de travail, et ce, même pour des arrêts de travail qui se prolongeraient au-delà de cette date. Le régime de prévoyance prévu par le titre V prend alors le relais, dans les conditions évoquées à l'article 4.2 (4.2.2. dernier alinéa).

Maintien des garanties

Article 4-6

En vigueur étendu

L'étendue des garanties antérieurement acquises par l'ensemble des salariés, cadres et non-cadres, est maintenue intégralement, sans délai de carence, à la date d'extension de l'accord du 5 juin 1987 ayant institué ce régime.

Titre V : Régime de prévoyance (1) et retraite complémentaire (2) (1) Accord du (juin 1987. (2) Accord du 22 novembre 1991.

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les garanties de retraite complémentaire et de prévoyance instituées par la branche revêtent un caractère collectif dont bénéficient l'ensemble des personnels salariés des cabinets dentaires libéraux.

Ces garanties collectives s'appliquent également à tout salarié dont l'employeur a décidé le rattachement à la convention collective nationale des cabinets dentaires libéraux.

Objet

Article 5-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par décision du 7 octobre 1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8 février 1995 (JO du 28 février 1995)

Les parties ci-dessus désignées sont d'accord sur la mise en application d'un régime de prévoyance " décès " - incapacité de travail, longue maladie, invalidité - en faveur de l'ensemble du personnel non cadre des cabinets dentaires.

Le présent régime pourra être étendu au personnel cadre relevant de la convention collective nationale du 14 mars 1947, sous réserve que l'employeur prenne entièrement à sa charge la cotisation du régime de prévoyance.

Ce régime a pour but d'assurer :

- le versement d'indemnités journalières ou de rente invalidité, complémentaires à celles de la sécurité sociale ;
- le versement, en cas de décès du salarié, d'un capital et d'une rente d'éducation.

Obligations réciproques

Article 5-2

En vigueur étendu

Tous les praticiens employeurs sont tenus au versement de la cotisation obligatoire définie à l'article 5.4.

Les salariés doivent supporter sur leur salaire le précompte de la cotisation mise à leur charge par l'article 5.4.

Conditions d'application

Article 5-3

En vigueur étendu

Les garanties du régime de prévoyance instituées par le présent titre s'appliquent obligatoirement au personnel défini dans l'article 5.1, comptant 3 mois de présence dans le même cabinet ou 3 mois d'ancienneté acquise dans d'autres cabinets dentaires au cours des 12 mois précédents.

Ces garanties font l'objet d'un protocole d'accord signé par l'ensemble des parties et figurant en annexe de la présente convention.

Répartition des cotisations

Article 5-4

En vigueur étendu

La rémunération prise en considération pour l'application du présent titre est la rémunération brute qui sert de base à la déclaration des traitements et des salaires, fournie chaque année par l'employeur à l'administration fiscale, en vue de l'établissement des impôts sur les revenus.

Les cotisations sont perçues sur la rémunération définie ci-dessus.

La répartition entre l'employeur et les salariés est la suivante :

- part patronale : soit 1 % ;
- part salariale : soit 0,5 %.

Gestion du régime

Article 5-5

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont convenues de confier la gestion de ces régimes à l'AGRR Prévoyance, institution agréée sous le n° 942 par arrêté de M. le ministre du travail du 18 février 1977.

L'AGRR Prévoyance appliquera les dispositions de la convention signée avec un organisme spécialisé pour la gestion de la rente éducation.

Les cabinets dentaires entrant dans le champ d'application du présent titre sont tenus d'affilier leur personnel à l'AGRR Prévoyance, sauf adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime au moins équivalent, par garantie, à la date de signature de l'accord du 5 juin 1987.

Il est rappelé que pour les cabinets dentaires créés après le 27 octobre 1987, date de la publication de l'arrêté d'extension, les praticiens employeurs doivent adhérer immédiatement à l'AGRR Prévoyance.

Les sinistres survenus dans les cabinets dentaires qui n'auraient pas adhéré à cette date ne seront pas pris en charge par l'AGRR Prévoyance. En tout état de cause, les cotisations sont dues à compter du jour d'adhésion sous réserve des dispositions de l'article 5.4.

Commission de suivi du régime

Article 5-6

En vigueur étendu

Il est institué, par les parties signataires, une commission paritaire chargée de suivre l'évolution du régime professionnel, de contrôler la gestion du régime et de veiller à son application.

Elle se réunira au moins une fois par an au cours du deuxième trimestre de l'exercice.

Retraite complémentaire. - Répartition de la cotisation (1)

Article 5-7

En vigueur étendu

Le personnel des cabinets dentaires devra être inscrit à un régime de retraite complémentaire géré par l'AGRR à un taux contractuel de 8 %, à effet au 1er janvier 1992.

La cotisation est assise, conformément aux dispositions de l'ARRCO, sur les salaires bruts limités à 3 fois le plafond de la sécurité sociale (non cadres), sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette de l'ARRCO est limitée au plafond de la sécurité sociale (cadres).

L'inscription du salarié au régime de retraite complémentaire prend effet le premier jour de travail dans l'entreprise.

Répartition de la cotisation

La cotisation est prise en charge par l'employeur et le salarié selon les modalités suivantes :

1re tranche :

La première tranche de 6 % sera répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

2e tranche :

La deuxième tranche de 2 % sera répartie comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

L'application de ce régime ne peut entraîner une diminution des avantages acquis individuellement par les salariés à la date de la mise en vigueur. La répartition en vigueur à la date d'effet de ce nouveau régime sera modifiée comme ci-dessus indiqué.

Cette évolution du taux de cotisation bénéficie de l'accord ARRCO du 29 juin 1988, améliorant les droits acquis au titre des périodes antérieures au changement de taux de cotisation.

(1) Voir aussi avenant du 13 mai 1992.

Titre VI : Durée du travail et congés

Durée du travail

Article 6-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 28 mars 2003 (BOCC n° 2003-19), étendu par arrêté du 8 octobre 2003 (JO du 21 octobre 2003)

6.1.1. Généralités

On appelle heures effectives de travail les heures pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Cette définition exclut les heures de repas, de repos et les pauses.

La définition d'heures effectives de travail, voire leurs variations, entraîne la nécessité de les matérialiser par tout moyen infalsifiable susceptible de faire foi, notamment par l'utilisation de registres numérotés contresignés par le salarié et l'employeur.

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que par l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, du 18 mai 2001, étendu le 26 novembre 2001 et directement applicable dans les cabinets dentaires.

Il est ainsi rappelé que la durée conventionnelle de travail dans la branche est de 35 heures effectives par semaine.

A la durée hebdomadaire de 35 heures, correspond soit une référence mensuelle de travail effectif de 151,67 heures, soit une durée annuelle de travail de 1 587 heures.

L'employeur peut, toutefois, décider d'une durée hebdomadaire inférieure à la durée conventionnelle ci-dessus définie.

La répartition de la durée hebdomadaire de travail des salariés se fait sur 4, 4 et demi, 5 ou 5 jours et demi, consécutifs ou non.

La durée de travail effectif ne peut excéder 46 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises, et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Chaque salarié bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période minimale de repos de 12 heures consécutives.

Chaque salarié bénéficie, pour chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures, à laquelle s'ajoute la période des 12 heures de repos journalier, prévue à l'alinéa précédent incluant obligatoirement le dimanche.

Congés payés

Article 6-2

En vigueur étendu

Pendant la période de congés payés du cabinet, tout salarié ayant moins de 1 an de présence peut solliciter le bénéfice du chômage partiel pour la période de fermeture du cabinet qui excède celle de son congé légal.

6.2.1. Période de référence

La période de référence à retenir pour déterminer la durée est comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

6.2.2. Période de congé

La période de congés payés doit être comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Le congé principal de quatre semaines doit être effectivement pris avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf accord entre les parties.

6.2.3. Modalités d'attribution des congés payés

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables (4 semaines) peut être fractionné par l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en dehors de cette période. Dans ce cas, il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à une semaine (6 jours) et un seul lorsqu'il est compris entre 3 à 5 jours.

La 5e semaine de congés payés n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à supplément.

Les salariés originaires des DOM-TOM peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un cumul de 2 années de leurs congés annuels pour se rendre dans leur département ou pays d'origine.

6.2.4. Affichage des dates des congés payés

La période des congés payés doit être portée à la connaissance des salariés au minimum 2 mois avant son ouverture (c'est-à-dire, au plus tard avant le 31 mars).

A l'intérieur de cette période, l'ordre des départs est fixé par l'employeur et communiqué aux salariés 1 mois avant leur départ notamment par voie d'affichage. Sauf cas de force majeure, ces dates ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

L'ordre des départs tiendra compte en priorité :

1. De la nécessité du service.
2. Des préférences du personnel, avec priorité en faveur des parents ayant des enfants en âge scolaire.
3. De l'ancienneté dans la maison.
4. Des couples de salariés travaillant dans le même cabinet qui partent en congés payés aux mêmes dates, s'ils le désirent.
5. Si possible, des vacances du conjoint travaillant dans une autre entreprise, conformément à l'article L. 223-7 du code du travail.

6.2.5. Détermination de la durée du travail effectif

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée et de l'indemnité de congés payés :

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoires de formation permanente) ;
- les périodes de congés payés de l'année précédente, sauf cas particulier de report ;
- les congés de maternité ;
- les congés de paternité ;
- le congé principal d'adoption ;
- le congé supplémentaire d'adoption ;
- le congé d'adoption au moment de l'arrivée d'un enfant ;
- les arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (limités à une période de 1 an) ;
- les périodes militaires ;
- les journées d'appel de préparation à la défense ;
- les congés de courte durée justifiés, tels que définis dans la convention collective nationale des cabinets dentaires ;
- les journées chômées pour participer aux réunions syndicales ou aux réunions de commissions prévues par la présente convention collective ;
- les congés de formation de cadres ou d'animation pour les jeunes ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les congés de formation professionnelle continue ;
- les congés pour jurys d'examens ou de VAE qui concernent la branche des cabinets dentaires ;
- les périodes de congés pour effectuer des stages de formation professionnelle ou de promotion sociale, y compris le CIF et le congé examen, ainsi que pour effectuer le bilan de compétences ;

- les absences maladie dans la limite de 30 jours par année civile ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires ;
- les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ;
- le congé jeune travailleur ;
- le congé de formation des conseillers prud'hommes, ainsi que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions ;
- l'autorisation d'absence pour les candidats à une fonction parlementaire ou d'élu territorial ;
- le congé de formation des administrateurs de mutuelle ;
- le temps de missions et de formation des sapeurs-pompiers volontaires ;
- le temps de mission du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement ;
- le temps de mission du salarié exerçant une fonction d'assistance ou de représentation devant le conseil de prud'hommes.

6.2.6. Paiement des congés payés

Au moment de chaque départ en congé, il est payé à tout salarié la moitié de l'indemnité de congés payés due au titre des jours de congés qu'il s'apprête à prendre, ou même l'intégralité de cette indemnité s'il en a fait la demande au moins 15 jours avant son départ.

Si, à la fin des congés annuels, le contrat de travail est rompu, la totalité des sommes dues à titre de congés payés lui est versée à son départ.

6.2.7. Incidence de la maladie sur les congés payés

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date de son départ en congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de celui-ci à partir du moment où son congé maladie prend fin ou à une date autre, fixée entre les parties.

Si un employé tombe malade pendant son congé annuel, il est mis en congé de maladie dès la date indiquée sur le certificat médical.

Il est tenu d'en adresser la justification dans les 72 heures.

Une durée de congé égale au temps d'interruption due à la maladie sera prise soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit reportée à une date ultérieure, après accord entre les parties. Si le report n'est pas possible, l'employeur est fondé à s'acquitter de ses obligations en versant au salarié l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant à la période considérée.

6.2.8. Congés payés des salariés employés à temps partiel

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé dont la durée et l'indemnité sont calculées comme il est indiqué aux articles précédents.

6.2.9. Congés supplémentaires pour mère de famille

Les femmes salariées, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit de 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Congés de courte durée

Article 6-3

En vigueur étendu

L'ensemble du personnel des cabinets dentaires bénéficie des congés suivants, sans retenue de salaire :

- jour de l'An ;
- lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

Les heures de travail ainsi perdues par suite du chômage de ces jours, ne peuvent donner lieu à récupération.

Les usages locaux ayant, dans certains cas et certaines régions, institué des jours chômés, les employeurs respecteront ces us et coutumes.

Congés exceptionnels

Article 6-4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 27 janvier 1995 (BOCC n° 96-10), étendu par arrêté du 10 juin 1996 (JO du 21 juin 1996)

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ;
- décès d'un père, d'une mère, d'un beau-parent, d'un frère, d'une soeur, d'un ascendant : 2 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- après trois mois de présence :
- présélection militaire : 3 jours ;
- après six mois de présence :
- mariage du salarié : 6 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Sauf pour des raisons exceptionnelles consécutives à un cas de force majeure, ces congés doivent être pris obligatoirement dans les 15 jours qui entourent l'événement, à condition que l'employeur en soit informé 15 jours à l'avance.

Un ou 2 jours supplémentaires sont accordés suivant que les cérémonies ont lieu respectivement à plus de 300 kilomètres ou de 600 kilomètres.

Congés pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans

Article 6-5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 7 janvier 2005 (BOCC n° 2005-13), étendu par arrêté du 20 juillet 2005 (JO du 2 août 2005)

Tout salarié, ayant à charge un enfant de moins de 12 ans, bénéficiera en cas de maladie de cet enfant, justifiée par un certificat médical, d'un congé rémunéré de 3 jours par année civile.

Ce congé rémunéré sera majoré de 3 jours, pour tout salarié, par enfant de moins de 12 ans.

Cette limite d'âge est portée à 20 ans lorsque l'enfant est reconnu handicapé.

A la suite de ces différents congés rémunérés, le salarié pourra bénéficier également, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé sans solde.

Tous les congés énumérés précédemment peuvent être pris en une ou plusieurs fois.

Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans

Article 6-5 bis

En vigueur étendu

Entre 12 et 16 ans, le congé de 3 jours non rémunérés pour soigner un enfant malade, instauré par la loi du 25 juillet 1994, relative à la famille, s'inscrit dans la possibilité de congé sans solde ouverte par l'alinéa 4 du précédent article.

Congés de maternité et congé d'adoption

Article 6-6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 2 juillet 1993, étendu par arrêté du 27 octobre 1993 (JO du 9 novembre 1993)

La protection des femmes enceintes et des mères d'une part, l'octroi de congés de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'autre part, sont assurés par des dispositions conventionnelles au moins égales aux dispositions légales.

Au-delà des congés pour maternité ou adoption ou du congé parental, une priorité de réembauchage sera prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants.

6.6.1. Congé de maternité

Rappel des dispositions légales applicables :

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période dont la durée et la répartition de celle-ci en parties pré et post-natales sont fixées à l'article L. 122-26 du code du travail et dont une fraction de la partie postnatale peut être reportée en cas d'hospitalisation de l'enfant qui vient de naître dans les conditions précisées au même article.

En cas d'accouchement retardé, le retard est pris en compte au titre du congé de maternité ; il s'ajoute donc à la durée de la suspension du contrat de travail à laquelle a droit la salariée en cause.

Maintien du salaire :

Les employées, permanentes ou non, comptant une année de services effectifs continus ou non au jour de la naissance auront droit pendant toute la durée de leur congé de maternité à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de sorte que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par les caisses d'allocations familiales, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

6.6.2. Congé d'adoption

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant au moins, en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période dont la durée est précisée au sixième alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail.

Le salarié célibataire à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre

d'adoption autorisée confie un enfant au moins, en vue de son adoption, a le droit également de suspendre son contrat de travail pendant une période dont la durée est identique à celle qui est précisée au sixième alinéa de l'article L. 122-36 du code du travail.

Maintien du salaire

Les employés, permanents ou non, de l'un ou l'autre sexe, comptant une année de services effectifs, continus ou non au jour où un enfant leur est confié en vue de son adoption bénéficieront, pendant toute la durée du congé auquel ils ont droit, d'indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de sorte que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par les caisses d'allocations familiales, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Congé pour élever un enfant

Article 6-7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par décision du 27 janvier 1995 (BOCC n°95-16, étendue par arrêté du 19 juin 1995 (JO du 30 juin 1995)

Tout salarié qui désire obtenir un congé sans solde, pour élever son enfant, doit impérativement en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 15 jours avant la date du départ en congé.

A l'issue de ce congé et pendant 1 an, l'intéressé bénéficie d'une priorité d'embauche.

Congé parental d'éducation

Article 6-8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par décision du 7 octobre 1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8 février 1995 (JO du 28 février 1995)

Pendant les 3 ans qui suivent le congé maternité ou le congé d'adoption, les salariés peuvent prendre un congé parental pour élever leur enfant ou occuper un travail à temps partiel.

Peuvent bénéficier du congé, ou du travail à mi-temps, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de 1 enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption.

La durée initiale est de 1 an maximum, mais le salarié peut prolonger son congé dans la limite de 2 ans maximum ou le transformer en travail à temps partiel dans les mêmes limites.

Un mois au moins avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, ou 2 mois avant le début du congé parental s'il n'a pas été pris à l'issue du congé de maternité, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de la durée du congé dont il entend bénéficier. Cette durée peut être écourtée en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

Le congé parental suspend le contrat de travail. Sa durée est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement). Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au début de ce congé.

A l'issue du congé parental, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Titre VII : Formation professionnelle

Objet

Article 7-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

Les parties signataires, conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle décident :

- de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des cabinets dentaires ;
- de promouvoir les nouveaux droits de ces personnels ;
- de créer une dynamique d'étude prospective des compétences requises par les emplois de la branche et leur évolution.

Financement de la formation professionnelle

Article 7-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 8 juillet 2005 (BOCC n° 2005-39), étendu par arrêté du 17 octobre 2006 (JO du 29 octobre 2006)

7.2.1. Versement des contributions

L'organisme désigné par la branche pour le versement des contributions au titre de la formation professionnelle continue est l'OPCA-PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) dont le siège social est 52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret.

Cet organisme est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, l'OPCA-PL n'étant pas agréé pour percevoir la contribution destinée au congé individuel de formation (CIF), les cabinets qui y sont assujettis devront verser la fraction de leur contribution dévolue au CIF à un organisme paritaire agréé à cet effet par l'Etat.

7.2.2. Financement (1)

Au titre du présent accord, les cabinets dentaires versent à l'OPCA-PL les contributions obligatoires dont les taux sont fixés comme suit :

Cabinets de moins de 10 salariés : à compter du 1er janvier 2004 (exigibilité au 28 février 2006), la contribution reste fixée à 1,1 % de la masse salariale de l'année précédente réparti de la façon suivante :

- 0,65 % versé à la section unique Professionnalisation ;
- 0,45 % versé à la section unique Plan de formation.

Cabinets de plus de 10 salariés : à compter du 1er janvier 2004 (exigibilité au 28 février 2006), la contribution est fixée à 1,6 % de la masse salariale de l'année précédente répartis de la façon suivante :

- 0,2 % versé au FONGECIF de la région administrative dont dépendent les cabinets ;
- 0,50 % versé à la section unique Professionnalisation ;
- 0,85 % versé à la section unique Plan de formation.

Conformément aux dispositions de l'article R. 964-13 du code du travail, ces cabinets peuvent verser le solde de leur contribution, soit 0,05 %, à l'OPCA de leur choix.

Quel que soit l'effectif des cabinets, toutes les contributions versées à l'OPCA-PL seront mutualisées dès réception.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail (arrêté du 17 octobre 2006, art. 1er).

Article 7-2

En vigueur non étendu

7.2.1. Versement des contributions

L'organisme désigné par la branche pour le versement des contributions au titre de la formation professionnelle continue est l'OPCA-PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) dont le siège social est 52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret.

Cet organisme est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, l'OPCA-PL n'étant pas agréé pour percevoir la contribution destinée au congé individuel de formation (CIF), les cabinets qui y sont assujettis devront verser la fraction de leur contribution dévolue au CIF à un organisme paritaire agréé à cet effet par l'Etat.

7.2.2 Financement

Au titre du présent avenant, les cabinets dentaires versent à l'OPCA-PL les contributions obligatoires dont les taux sont fixés comme suit :

Cabinets dentaires de moins de 10 salariés.

Les cabinets dentaires de moins de 10 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution égale à 1,10 % de la masse salariale brute des cabinets.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- le solde au titre du plan de formation.

Cabinets dentaires de 10 salariés à moins de 20 salariés.

Les cabinets dentaires ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute des cabinets.

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance 2005-895 du 2 août 2005 ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde, entre l'obligation minimale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 1,35 % et le versement de la contribution professionnalisation-DIF.

Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Cabinets dentaires de plus de 20 salariés.

Les cabinets dentaires ayant un effectif supérieur ou égal à 20 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute des cabinets.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation-DIF.

Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

Cabinets dentaires de plus de 50 salariés.

A la date de conclusion du présent accord, aucun cabinet dentaire n'emploie ce niveau d'effectif. Le cas échéant, les cabinets dentaires de plus de 50 salariés seraient soumis aux mêmes obligations que les cabinets occupant 20 salariés et plus.

7.2.3 Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours

professionnels

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCA-PL qui se calcule selon les modalités suivantes :

- le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 salariés : le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel formation est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation.

Quel que soit l'effectif des cabinets dentaires, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA.

7.2.4 Dispositions relatives à la collecte

Les dispositions des articles 7.2.2 nouveau et 7.2.3 nouveau s'appliquent à la collecte de l'année N sur la masse salariale de l'année N - 1 et, pour la première fois, à la collecte 2011, sur la masse salariale 2010.

Commission nationale paritaire de l'emploi

Article 7-3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

Les parties signataires conviennent de confier à la commission nationale paritaire de l'emploi une mission générale d'organisation de la formation professionnelle de la branche, en fonction des besoins et moyens dont celle-ci dispose.

En complément de ses attributions définies au chapitre III de l'annexe III de la convention collective nationale des cabinets dentaires étendue en 1992, les parties signataires désignent la commission nationale paritaire de l'emploi pour mettre en place l'organisation de la formation professionnelle des salariés des cabinets dentaires, en tenant compte, notamment, des travaux de l'observatoire des métiers et qualifications définis à l'article 7.10 du présent accord et du rapport socio-économique de branche, en analysant l'évolution des emplois, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et le rapport socio-économique de branche, la commission nationale paritaire de l'emploi propose les évolutions nécessaires en matière de formation et de classification propres à assurer l'attractivité des

emplois de la branche.

Les actions prioritaires de formation ainsi que le nombre de stagiaires pour chaque action de formation sont définies par la commission nationale paritaire de l'emploi, en adéquation avec l'ensemble des ressources dont dispose la branche au sein de l'OPCA-PL.

Les parties signataires mandatent le bureau de la commission nationale paritaire de l'emploi, tel que défini à l'annexe III, chapitre II de la convention collective nationale des cabinets dentaires, pour résoudre les problèmes concernant les dossiers stagiaires, les rapports avec les organismes de formation qui demandent une solution urgente, entre deux réunions de la commission nationale paritaire de l'emploi. Les décisions prises devront être validées par la commission nationale paritaire de l'emploi la plus proche.

Les objectifs

Article 7-4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

En fonction des dispositifs nouveaux créés par la loi du 4 mai 2004, les partenaires sociaux de la branche décident de développer la formation et notamment l'égalité d'accès pour tous à cette formation :

- de mettre en place à partir du 1er octobre 2004 un dispositif de professionnalisation dans la branche ;
- de réorganiser l'enseignement des aides et assistantes dentaires en formation en fonction du référentiel de formation de 1995, décliné en modules ;
- de définir les priorités de formation dans le cadre du plan de formation ;
- de finaliser et généraliser le dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- de définir les actions de formation prioritaires dans le cadre du droit individuel à la formation créé par la loi du 4 mai 2004 ;
- de prévoir les dispositifs d'accompagnement nécessaires à l'organisation et à l'évolution de la formation ainsi qu'à l'évolution des emplois dans la branche.

La professionnalisation

Article 7-5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 2 décembre 2005 (BOCC n° 2006-2), étendu par arrêté du 13 octobre 2006 (JO du 24 octobre 2006)

Les parties signataires du présent avenant confient à la commission nationale paritaire de l'emploi, la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre de la professionnalisation dans le cadre du contrat ou action de professionnalisation et de la période de professionnalisation.

A la signature du présent avenant, sont reconnus prioritaires au titre de la professionnalisation :

- le certificat de qualification professionnelle d'assistante dentaire, dans l'attente de l'enregistrement du titre " Assistant dentaire" au répertoire national des certifications professionnelles ;
- le certificat d'aide dentaire reconnu par la convention collective nationale étendue des cabinets dentaires de 1992 ;
- le brevet professionnel et le brevet de maîtrise de prothésiste dentaire ;
- tout autre certificat de qualification professionnelle ou titre ou action de formation qui sera mis en place à l'issue de travaux engagés par la commission nationale paritaire de l'emploi ;

Seules les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la professionnalisation.

La commission nationale paritaire de l'emploi fixe les objectifs stagiaires, les forfaits et les modalités de financement, notamment dans le cadre d'une convention conclue avec l'OPCA-PL.

Les parties signataires conviennent que le forfait de prise en charge reste fixé à 7 € pour la période du 15 octobre au 31 décembre 2005. Pour les contrats conclus et engagés à partir du 1er janvier 2006 le forfait de prise en charge se fera sur la base de 9,15 €, reconductible annuellement en fonction des capacités budgétaires de l'OPCA-PL et de la politique de formation mise en oeuvre par la branche.

Conformément à l'article L. 980-1 nouveau du code du travail, la professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par les organismes de formation agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cabinet dentaire d'une ou plusieurs activités en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer au salarié, l'emploi et la formation interne et externe en relation avec l'objectif de professionnalisation. La formation externe est dispensée par un centre de formation agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi de branche, en vue de l'acquisition du certificat de qualification professionnelle ou titre ou diplôme, objet du contrat, reconnu par la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur, à suivre la formation prévue au contrat et, à participer aux épreuves d'évaluation et de validation des connaissances, organisées par le centre de formation.

Trois absences non justifiées (au sens de la convention collective) au centre de formation entraînent l'exclusion du salarié du centre de formation.

La professionnalisation se décline suivant 2 modalités : contrat ou période.

Le contrat et la période de professionnalisation sont destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, ou le maintien dans l'emploi de publics considérés comme prioritaires pour l'accès à la formation.

7.5.1. Le contrat de professionnalisation.

Conformément à l'article L. 981-1 nouveau du code du travail et de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires, les personnes âgées de 18 ans à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ; les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans peuvent également bénéficier d'un contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ; il est conclu conformément à l'article L. 122-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, il s'agit d'une action de professionnalisation. Celle-ci se déroule alors en début de contrat.

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement écrit et adressé à l'OPCA-PL dans les 2 semaines qui suivent l'embauche (1) en vue de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par l'OPCA-PL.

Pendant la durée du contrat, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent une rémunération égale à 90 % du SMIC, ceux âgés de plus de 26 ans perçoivent une rémunération égale au SMIC en vigueur.

La durée du contrat ainsi que les modalités de formation externe sont définies à l'article 7.6 du présent avenant.

7.5.2. Périodes de professionnalisation.

Conformément à l'article L. 982-1 nouveau du code du travail, les parties signataires rappellent que les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre à son bénéficiaire de préparer les diplômes, titres et certificats définis à l'article 7.5 du présent accord.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux personnes dont la qualification est insuffisante ou ne correspond pas aux besoins de l'entreprise ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans le cabinet ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux salariés après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation a pour objet :

- de permettre l'acquisition par son bénéficiaire d'un certificat ou titre mentionné à l'article 7.5, alinéa 2, du présent avenant et de favoriser par des actions de formation l'évolution dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Dans les cabinets dentaires, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, la formation peut se dérouler hors temps de travail après accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Pour l'acquisition d'un certificat ou titre mentionné à l'article 7.5, alinéa 2, du présent avenant, les modalités sont les suivantes :

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, la formation hors temps de travail ne peut excéder 40 heures annuelles hors temps de travail. Ces heures donnent droit au versement d'une allocation correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié calculée sur la base des 12 derniers mois, conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsque la période de professionnalisation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Avant la mise en œuvre d'une période de professionnalisation, l'employeur adresse une demande de prise en charge à l'OPCA-PL. Celle-ci doit être signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail et définit les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation.

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail qui précise :

- la durée de formation ;
- les conditions d'aménagement de l'emploi pendant la période de professionnalisation ;
- la qualification visée à l'issue de la période conformément aux actions prioritaires définies à l'article 7.5 du présent avenant ;
- les modalités de mise en œuvre :
 - soit pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération ;
 - soit en partie hors temps de travail suivant les modalités définies au présent article ;
- les engagements de l'employeur, en termes d'emploi et de rémunération, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article R. 981-2, alinéa 1, du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 (arrêté du 19 avril 2005, art. 1er).

Organisation de l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation

Article 7-6

7.6.1. Formation d'assistante dentaire.

La commission nationale paritaire de l'emploi fixe à 500 le nombre d'heures de formation nécessaires aux salariés en contrat ou en période de professionnalisation pour obtenir le titre d'assistante dentaire.

Ces 500 heures de formation sont réparties en 260 heures de formation externe dans un centre de formation agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi et à 240 heures de formation interne au cabinet dentaire. Ces 500 heures sont définies par le référentiel de formation et d'emploi de 1995.

La formation interne assurée au cabinet dentaire se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation. Celle-ci comporte 2 volets :

- l'un, en présence du patient (entraînant une durée de réalisation de l'acte opératoire, plus longue que la durée normale) ;
- l'autre, consacré aux explications et démonstrations pratiques relatives à l'ensemble des séquences opératoires (gestes nécessaires aux actes de soins) passées ou à venir.

La commission nationale paritaire de l'emploi fixe à 260 heures le nombre d'heures de formation externe et d'évaluation pour la préparation de l'examen de qualification d'assistante dentaire.

Les 260 heures de formation sont réparties en 10 modules de formation capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la commission nationale paritaire de l'emploi. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation de 1 ou plusieurs modules, la durée de formation est fonction du nombre de modules restant à valider.

Les modules sont répartis comme suit :

Titre des modules :

- organisation des rendez-vous et accueil ;
- manipulation et stérilisation de l'instrumentation ;
- radiologie ;
- maîtrise des outils informatiques et d'un logiciel professionnel ;
- montage et suivi des dossiers de prise en charge et des feuilles de soins ;
- travail à 4 mains ;
- assistance technique aux travaux prothétiques ;
- suivi administratif des travaux prothétiques ;
- gestion des stocks ;
- gestes de première urgence.

Dans ce parcours sont incluses 10 heures de formation en centre dont les objectifs sont fixés par la

commission nationale paritaire de l'emploi et les modalités laissées à la discrétion des organismes de formation.

Compte tenu du public concerné par les contrats et périodes de professionnalisation :

- personnes dont la qualification initiale est de niveau V ;
- personnes ayant la nécessité d'acquérir, tant en niveau interne qu'en formation externe, des compétences diverses demandant une grande technicité et une gestuelle performante : compétences relationnelles pour l'abord du patient, compétences administratives dans la gestion des dossiers et les relations avec les organismes tiers, compétences techniques importantes pour un métier s'exerçant auprès de professionnels médicaux dans le cadre de la santé publique.

La durée des contrats et périodes se déroule sur 18 mois. Dans le cas de salarié ayant déjà validé 1 ou plusieurs modules, la durée de la période de professionnalisation peut être inférieure en fonction des modules restant à valider.

Dans le cas où tous les modules ne sont pas validés dans l'année de formation, le salarié stagiaire bénéficie d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

- en professionnalisation, si au bout des 18 mois, plus l'année complémentaire, le salarié n'a pas validé la totalité des modules et donc pas acquis le titre, les parties signataires conviennent que les modules validés sont conservés pendant 5 ans après le début de la professionnalisation, excepté le module stérilisation qui doit justifier d'une formation de moins de 1 an ;

Pour permettre aux salariés à temps partiel de suivre le cursus de formation permettant d'obtenir le titre d'assistante dentaire, objet du contrat ou de la période de professionnalisation, les parties signataires décident de maintenir à 260 heures sur 18 mois, la durée de la professionnalisation de ces personnels.

En outre, les parties signataires précisent que, pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les personnels dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure à 17 heures hebdomadaire.

7.6.2. Formation d'aide dentaire.

La commission nationale paritaire de l'emploi fixe à 300 le nombre d'heures nécessaires pour obtenir la qualification d'aide dentaire ;

Ces 300 heures de formation sont réparties en 150 heures de formation externe dans un centre de formation agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi et à 150 heures de formation interne au cabinet dentaire.

La formation interne assurée au cabinet dentaire se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation. Celle-ci comporte les explications et démonstrations appliquées aux tâches décrites à l'annexe I de la convention collective nationale étendue des cabinets dentaires "Emploi d'aide dentaire".

La commission nationale paritaire de l'emploi fixe à 150 heures le nombre d'heures de formation externe et d'évaluation pour la préparation de l'examen de qualification d'aide dentaire.

Les 150 heures sont réparties en 8 modules de formation capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation ; les modules sont ceux prévus au référentiel de formation de l'assistante dentaire ; ils sont répartis comme suit :

Titre des modules :

- organisation des rendez-vous et accueil ;
- manipulation et stérilisation de l'instrumentation ;
- radiologie ;
- maîtrise des outils informatiques et d'un logiciel professionnel ;
- montage et suivi des dossiers de prise en charge et des feuilles de soins ;
- suivi administratif des travaux prothétiques ;
- gestion des stocks ;
- gestes de première urgence.

Les parties signataires confient à la commission nationale paritaire de l'emploi l'étude des modalités de mise en place des modules de formation d'aide dentaire.

Les 150 heures de formation externe se déroulent sur 12 mois compte tenu des publics concernés :

- personnes dont la qualification initiale est de niveau V ;
- personnes devant acquérir des compétences relationnelles, administratives et techniques pour exercer un métier auprès de professionnels médicaux dans le cadre de la santé publique ;
- pour ces publics, le certificat d'aide dentaire peut permettre l'évolution vers une carrière d'assistante dentaire.

Dans le cas où tous les modules ne sont pas validés dans l'année de formation, le salarié stagiaire bénéficie d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

En professionnalisation, si au bout des 12 mois, plus l'année complémentaire, le salarié n'a pas validé la totalité des modules et donc n'a pas acquis la qualification d'aide dentaire, les parties signataires conviennent que les modules validés sont conservés pendant 5 ans après le début de la professionnalisation, excepté le module stérilisation qui doit justifier d'une formation de moins de 1 an.

Pour permettre aux salariés à temps partiel de suivre le cursus de formation permettant d'obtenir le certificat d'aide dentaire qualifiée, objet du contrat ou de la période de professionnalisation, les parties signataires décident de maintenir à 150 heures sur 12 mois la durée de l'action de formation de ces personnels ; en outre, pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les titulaires d'un contrat dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures hebdomadaires.

Le plan de formation

Article 7-7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

Les parties signataires décident que la définition des priorités est effectuée annuellement par la commission nationale paritaire de l'emploi en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales décliné pour la branche et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL.

Conformément à l'article L. 932-1 nouveau du code du travail, les actions éligibles au plan de formation sont destinées :

- à assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ;
- elles se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération ;
- à permettre le maintien ou l'évolution dans l'emploi ;
- elles se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération ;
- avec l'accord écrit du salarié, ces actions de formation peuvent dépasser de 50 heures la durée annuelle conventionnelle de travail. Ces heures sont rémunérées à taux normal ;
- pour les salariés à temps partiel, ces 50 heures sont proratisées sur la base du contrat de travail. Ces heures sont rémunérées à taux normal ;
- à assurer le développement des compétences.

A l'initiative de l'employeur, elles peuvent se dérouler hors temps de travail avec accord écrit du salarié dans la limite de 40 heures par an, proratisées pour les salariés à temps partiel, avec versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette calculée sur la base des 12 derniers mois, conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Le refus du salarié d'effectuer la formation hors temps de travail ne constitue pas une faute.

A l'initiative du salarié, les actions de développement des compétences peuvent être effectuées dans le cadre du droit individuel de formation.

Dans tous les cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et les évaluations prévues.

La commission nationale paritaire de l'emploi communique à l'OPCA-PL avant, le 15 octobre de chaque année, les actions prioritaires retenues au titre du plan ainsi que les publics concernés.

Dans le cadre de la section unique " plan de formation " (commune aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de plus de 10 salariés), les cabinets de 10 salariés et plus, qui verseront leurs cotisations à l'OPCA-PL au titre du plan de formation, seront financés suivant les mêmes priorités.

Le droit individuel à la formation

Article 7-8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

A compter du 1er janvier 2005, tout salarié d'un cabinet dentaire, ayant une ancienneté au minimum de 1 an dans le cabinet, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures et ce à chaque date anniversaire du contrat dans la limite de 120 heures sur 6 années.

Les actions prioritaires dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) se déroulent tout ou partie hors temps de travail. Ces actions, y compris l'allocation de formation, peuvent être prises en charge par l'OPCA-PL, si elles relèvent des priorités définies dans le présent accord au titre de la professionnalisation ou de toute autre priorité définie par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Pour les salariés à temps partiel, le crédit d'heures est proratisé annuellement sans condition de durée d'acquisition.

Chaque salarié sera informé par écrit à la date anniversaire du contrat de son nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'acquisition des 20 heures annuelles, proratisées pour les temps partiels, se fait sur la base de 10 heures semestrielles.

En cas de rupture du contrat de travail, les droits acquis et non utilisés doivent être liquidés.

En cas de licenciement pour faute grave ou de départ à la retraite, ces droits sont perdus.

En cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis.

Mais, à défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, sous réserve que l'action soit envisagée avant la fin du préavis.

Validation des acquis de l'expérience

Article 7-9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46),

Les parties signataires rappellent que tout diplôme, certificat, ou titre professionnel, enregistré au répertoire national des qualifications professionnelles, doit comporter un dispositif d'accès par validation des acquis de l'expérience.

7.9.1. Public concerné.

Tout salarié d'un cabinet dentaire répondant aux conditions d'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience mis en place par la branche professionnelle.

7.9.2. Statut du salarié.

Le salarié engagé dans le dispositif entre dans le champ de la formation professionnelle continue et bénéficie donc d'une assimilation avec les actions de formation prévues à l'article L. 900-2 du code du travail.

Le salarié engagé dans le dispositif de validation des acquis de l'expérience assiste le chirurgien-dentiste dans la mesure de ses compétences en vue de compléter son parcours d'expérience ou de formation.

7.9.3. Congé pour validation des acquis de l'expérience (1).

Le salarié engagé dans le dispositif de validation des acquis de l'expérience d'assistante dentaire bénéficie d'un congé de 24 heures de travail effectif continu ou non, rémunéré par l'employeur, pour préparer son dossier de candidature et participer éventuellement à la session du jury.

La demande de congé doit être adressée par le salarié à son employeur 60 jours avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception, précisant le titre postulé, les date et nature des actions motivant la demande, ainsi que l'autorité qui délivre la qualification ou le titre.

L'employeur doit répondre par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 30 jours et a la possibilité de différer le congé pour des raisons d'organisation, sauf pour le passage devant le jury. Ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande.

A défaut de réponse écrite dans les 30 jours, l'employeur est réputé avoir consenti à la demande de congé de validation des acquis de l'expérience.

Le salarié qui bénéficie d'un congé pour validation des acquis de l'expérience, ne peut bénéficier d'un autre congé pour le même motif qu'au terme d'une franchise de 1 an.

Les frais afférents à la mise en oeuvre du dispositif sont pris en charge par l'OPCA-PL selon des modalités définies par la commission nationale paritaire de l'emploi.

A l'issue de son parcours de validation des acquis de l'expérience, le salarié a la possibilité d'utiliser son droit individuel à la formation pour suivre les actions de formation préconisées par le jury ou rentrer dans le cadre du plan de formation.

7.9.4. Mise en oeuvre du dispositif " validation des acquis de l'expérience ".

Les parties signataires délèguent à la commission nationale paritaire de l'emploi la mise en oeuvre du dispositif. : (1) Article étendu sous réserve de l'application combinée de l'article L. 900-1, dernier alinéa, et de l'article L. 931-24, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 19 avril 2005, art. 1er).

Dispositif d'accompagnement professionnel

Article 7-10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications interprofessionnel, conformément à ce qui sera défini dans l'accord collectif UNAPL modifiant l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle dans les professions libérales du 28 octobre 1992. Cet observatoire est géré par l'OPCA-PL.

Dans le cadre de cet observatoire, la commission nationale paritaire de l'emploi confie à l'OPCA-PL le soin de regrouper les données de la branche collectées auprès de l'AG2R, des autres organismes techniques de la profession ou provenant de toutes autres banques de données.

L'OPCA-PL met à disposition de la commission nationale paritaire de l'emploi ses informations, notamment pour :

- l'état général de l'emploi et des qualifications dans la branche ;
- proposer des pistes de réflexion sur les évolutions ou corrections à apporter, en utilisant les politiques de l'emploi, les possibilités des régions ou des structures européennes et, répondre à toute demande particulière émanant de la commission nationale paritaire de l'emploi.

Négociation triennale

Article 7-11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

La commission paritaire de la branche délègue à la commission nationale paritaire de l'emploi, l'actualisation des objectifs et des priorités de la branche, en matière de formation professionnelle, au moins tous les 3 ans, par avenant éventuel au présent accord.

La commission nationale paritaire de l'emploi tiendra compte des évolutions constatées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers des libérales et des qualifications, décliné pour la branche, ainsi que de l'évolution de la demande de formation auprès de l'OPCA-PL.

Primauté de l'accord de branche

Article 7-12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

Les cabinets dentaires n'ont pas la possibilité par accord d'entreprise de déroger aux dispositions du présent avenant.

Entrée en application

Article 7-13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 1er octobre 2004 en vigueur le 1er octobre 2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

Le présent avenant entre en application le 1er octobre 2004.