

Préambule

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992

(Etendue par arrêté du 2 avril 1992, JO du 9 avril 1992)

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.

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par accord du 27 juin 2003 (BOCC n° 2003-30, étendu par arrêté du 6 février 2004, JO du 19 février 2004)

La présente convention collective s'applique sur le territoire national 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'activités 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.

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).

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.

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).

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.

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

3.4.1. Contrats à durée indéterminée.

Le contrat de travail débute par une période d'essai de 1 mois. Cette période peut être renouvelée pour la même durée, 1 fois. Le renouvellement, à la demande de l'employeur, doit être fait par écrit, à la fin du premier mois.

Au cours du premier mois d'essai, les parties peuvent se séparer sans délai de préavis, ni indemnité.

Au cours du second mois d'essai, un délai de préavis de 3 jours doit être respecté par les 2 parties ; aucune indemnité de rupture ne sera due.

La rémunération minimale de la période d'essai ne peut être inférieure à celle résultant du produit du taux horaire de base de la catégorie pour laquelle l'intéressé a été engagé par le nombre d'heures effectuées, Dès la première semaine de la période d'essai, le salarié doit être déclaré à l'ensemble des organismes sociaux (sécurité sociale, médecine du travail, AGRR).

Si l'employeur embauche pour la première fois un salarié il doit déclarer sa nouvelle qualité d'employeur à l'inspection du travail dont il dépend.

Lorsque l'employeur oblige un salarié à se déplacer d'une autre ville, il lui doit le montant des frais de voyage aller (en 2e classe SNCF).

Si la période d'essai est interrompue du fait du salarié, les frais de voyage retour ne lui sont pas dus.

En revanche, si la période d'essai est interrompue du fait de l'employeur, celui-ci prend à sa charge les frais du voyage retour.

3.4.2. Contrats à durée déterminée.

La période d'essai du contrat à durée déterminée 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.

La période d'essai est de 1 mois maximum pour les contrats de plus de 6 mois.

Ces périodes d'essai ne sont pas renouvelables.

Lorsque l'employeur oblige un salarié à se déplacer d'une autre ville, il lui doit le montant des frais du voyage aller (en 2e classe SNCF).

Si la période d'essai est interrompue du fait du salarié, les frais de voyage retour ne lui sont pas dus.

En revanche, si la période d'essai est interrompue du fait de l'employeur, celui-ci prend à sa charge les frais du voyage retour.

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

Dernière modification: Modifié par Avenant du 22 juin 2001 BO conventions collectives 35/2001-32/35 étendu par arrêté du 14 décembre 2001 JORF 26 décembre 2001/35.

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.

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 incombaient 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).

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

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 institué par le présent titre s'appliquent obligatoirement au personnel défini dans l'article 5.1, âgé de moins de 65 ans et 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.

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'homaux, 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.

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 7-3

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 €, reductible annuellement en fonction des capacités budgétaires de l'OPCA-PL et de la politique de formation mise en œuvre 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

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par accord du 25 février 2005 (BOCC n° 2005-15), étendu par arrêté du 4 juillet 2005 (JO du 14 juillet 2005)

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), étendu par arrêté du 19 avril 2005 (JO du 28 avril 2005)

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.

TEXTES ATTACHÉS

ANNEXE I : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

1.1. Description de l'activité de prothèse dentaire

En vigueur étendu

Le praticien est responsable du traitement global des maladies de la bouche dans les conditions définies à l'article L.373 du code de la santé.

A ce titre, il est seul responsable du traitement prothétique, qui vise à rétablir l'intégrité du système manducateur.

A partir des indications techniques, empreintes ou moulages fournis exclusivement par le praticien, le prothésiste dentaire de laboratoire réalise l'appareillage destiné à la restauration et au rétablissement fonctionnel et esthétique du système manducateur.

Le prothésiste dentaire de laboratoire est donc un professionnel ayant une connaissance parfaite de la morphologie dentaire et un sens poussé de l'harmonie et de l'esthétique faciales. Il doit également être capable de maîtriser une fabrication de grande précision faisant appel à une technologie très avancée.

1.2. Définition des niveaux de qualification

En vigueur étendu

1.2.1. Le titulaire des diplômes professionnels de prothésiste dentaire (CAP, brevet professionnel, brevet de maîtrise) acquiert la qualification de prothésiste dentaire de laboratoire

Les prothésistes dentaires de laboratoire sont classés en 4 niveaux dans cette qualification :

Niveau I

Titulaire du CAP de prothésiste dentaire, il réalise sur indications techniques tous les travaux courants en matière plastique et en métaux ne présentant aucune difficulté exceptionnelle.

Niveau de formation : CAP.

Niveau II

Maîtrise la conception et la réalisation dans la phase technique de laboratoire de tous les travaux de prothèse dentaire inscrits au programme des examens de qualification professionnelle.

Tout prothésiste dentaire de laboratoire de niveau 1, non titulaire du brevet professionnel, peut prétendre à ce niveau de qualification s'il répond aux conditions fixées à l'alinéa 1.

Niveau III

Maîtrise la conception et la réalisation dans la phase technique de laboratoire de tous les travaux relevant d'une ou des spécialités reconnues dans la profession et qui, à cet effet, met en œuvre une connaissance approfondie de toute la technicité qu'exige sa ou ses spécialités afin de fournir un travail de qualité.

Niveau de formation : brevet de maîtrise.

Tout prothésiste de laboratoire de niveau II, non titulaire du brevet de maîtrise, peut prétendre à ce niveau de qualification s'il répond aux conditions fixées au premier alinéa.

Niveau IV

Sont classés à ce niveau les prothésistes dentaires de laboratoire de niveau II ou III qui assument la responsabilité du laboratoire. A ce titre, ils dirigent le personnel, organisent, distribuent le travail et en contrôlent l'exécution.

Ce niveau de qualification correspond au statut du cadre.

1.2.2. L'ouvrier de laboratoire participe aux divers travaux (plâtre, polissage) pour lesquels aucune des qualifications définies ci-dessus n'est requise

Les parties conviennent que cette qualification qui figure comme référence pour la détermination du salaire minimal ne correspond plus à une réalité du fait de l'évolution de la profession. Les travaux simples de plâtre-polissage s'insèrent désormais dans le cadre des activités de prothésiste de laboratoire ; ils ne requièrent pas l'emploi d'un personnel spécialisé dans cette fonction.

2.1. Exercice de la profession

En vigueur étendu

Article 2.1.1

Nul ne peut exercer la profession d'assistant dentaire s'il n'est titulaire du titre d'assistant dentaire inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ou en cursus de formation ou de validation des acquis de l'expérience, tels que décrits dans l'accord étendu du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les cabinets dentaires libéraux, et destiné à obtenir le titre d'assistant dentaire. Par dérogation au présent article, l'article 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires prévoit que 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. Les étudiants en chirurgie dentaire de l'Union européenne ou ayant des accords spécifiques avec l'Etat français, ayant validé leur 3e année de formation, sont autorisés pendant les périodes de vacances universitaires à effectuer le remplacement d'un (ou d'une) assistant(e) dentaire en poste.

Article 2.1.2

L'assistant dentaire assume les tâches décrites à l'article 2.4 (nouveau) sous la responsabilité et le contrôle effectif d'un chirurgien-dentiste. Il est seul autorisé à seconder le chirurgien-dentiste dans l'aide opératoire au fauteuil. L'assistant dentaire peut exercer aussi bien au sein d'un cabinet individuel que dans un cabinet de groupe ou d'un centre de soins. Il est soumis au secret professionnel.

Article 2.1.3

L'assistant dentaire ne peut en aucun cas se substituer à la personne du chirurgien-dentiste quant aux prérogatives attachées au diplôme de chirurgien-dentiste.

Article 2.1.4

Un chirurgien-dentiste peut se faire aider dans son cabinet par un ou plusieurs assistants dentaires.

2-2 Définition des fonctions.

En vigueur étendu

La CPNE-FP est compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'assistant dentaire. Seuls les organismes de formations agréées par la CPNE-FP des cabinets dentaires sont habilités à mettre en œuvre la formation et à organiser les épreuves de validation des connaissances. La formation doit être réalisée conformément aux objectifs définis dans l'avenant étendu du 1er octobre 2004 et aux dispositifs décrits dans le même avenant, ainsi que tous les avenants qui viendraient compléter le titre VII de la convention collective nationale des cabinets dentaires. La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer le titre d'assistant dentaire, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. L'employeur est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, modules ou cours théoriques mis en place par la profession en vue de la préparation à la validation de la formation.

Article 2.2.1 Conditions d'entrée en formation

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d'une période de professionnalisation en vue de l'obtention du titre d'assistant dentaire doit : - être titulaire du BEPC ou du brevet des collèges ou d'un diplôme, titre ou qualification de niveau équivalent ou justifier d'un niveau de formation équivalent ; - être âgé de 18 ans au moins ; - s'engager à suivre l'enseignement ; - se présenter aux épreuves de validation ; - assister le praticien dans les tâches telles que définies à l'article 2.4 qui relèvent de sa compétence et de sa formation.

2.2. Formation

En vigueur étendu

La CPNE-FP est compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'assistant dentaire. Seuls les organismes de formations agréées par la CPNE-FP des cabinets dentaires sont habilités à mettre en œuvre la formation et à organiser les épreuves de validation des connaissances. La formation doit être réalisée conformément aux objectifs définis dans l'avenant étendu du 1er octobre 2004 et aux dispositifs décrits dans le même avenant, ainsi que tous les avenants qui viendraient compléter le titre VII de la convention collective nationale des cabinets dentaires. La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer le titre d'assistant dentaire, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. L'employeur est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps

nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, modules ou cours théoriques mis en place par la profession en vue de la préparation à la validation de la formation.

Article 2.2.1 Conditions d'entrée en formation

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d'une période de professionnalisation en vue de l'obtention du titre d'assistant dentaire doit : - être titulaire du BEPC ou du brevet des collèges ou d'un diplôme, titre ou qualification de niveau équivalent ou justifier d'un niveau de formation équivalent ; - être âgé de 18 ans au moins ; - s'engager à suivre l'enseignement ; - se présenter aux épreuves de validation ; - assister le praticien dans les tâches telles que définies à l'article 2.4 qui relèvent de sa compétence et de sa formation.

2.3. Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu

Le titre d'assistant dentaire est accessible par VAE par toute personne qui justifie d'au moins 3 années d'expérience salariée, non salariée ou bénévole en rapport avec le titre visé. En vue de l'obtention du titre, le candidat doit : - s'inscrire dans le parcours de VAE auprès de la CNPE-FP et suivre les modalités définies par cette dernière ; - présenter son dossier devant le jury ; - valider les 6 capacités constitutives du dossier de parcours de VAE ; - s'engager à suivre les préconisations du jury si les 6 capacités ne sont pas validées lors du premier passage devant le jury.

2.4. Définition des tâches

En vigueur étendu

Les tâches de l'assistant dentaire sont fixées par les référentiels d'emploi et de formation ou de compétence élaborés par la CPNE-FP de la branche. L'assistant dentaire prépare l'ensemble des instruments, matériaux et matériels nécessaires à l'intervention du praticien ; il ou elle assure l'assistance technique du professionnel, reçoit, accueille les patients et fixe les rendez-vous ; il ou elle prépare, constitue, actualise et classe les fichiers des dossiers médicaux ; il ou elle réalise les tâches administratives, voire comptables, nécessaires à la bonne marche du cabinet. Dans le cadre de sa mission ainsi définie, l'assistant dentaire a : 1. Des compétences techniques, notamment il ou elle : - assure la mise en fonctionnement du cabinet en étant susceptible de brancher ou débrancher les appareils, d'en vérifier le bon état et leur fonctionnement ; - nettoie, décontamine et range les surfaces et les appareils ; - décontamine, nettoie, stérilise et range les instruments ; - dans le respect de la réglementation en vigueur et du contrat de travail, quel que soit le lieu d'intervention, assure l'assistance opératoire du praticien quel que soit le type de soin (chirurgie, prothèse, odontologie, conservatrice, parodontologie, pédodontie, orthopédie dento-faciale, radiologie...), en étant capable de préparer l'instrumentation nécessaire à l'intervention, d'anticiper et d'accompagner les gestes du praticien, de connaître les différents instruments, leur indication et leur emploi ; - développe, identifie et classe les clichés radiologiques ou les documents papiers résultant de l'utilisation d'appareillage d'imagerie médicale ; - est capable de repérer les signes précurseurs d'un malaise et d'assister, dans la limite de ses compétences, le praticien dans les situations d'urgence ; - collabore à l'éducation des patients en matière d'hygiène bucco-dentaire ; - peut préparer, à partir des empreintes effectuées par le praticien, les moulages d'étude et de travail ; - peut, à partir des points anatomiques déterminés par le praticien, effectuer les tracés céphalométriques, dont l'analyse incombe au seul praticien ; - sous la surveillance, et/ou après intervention du praticien, peut préparer tous appareillages, ou accessoires d'appareillages, nécessités par le traitement, en montrer l'utilisation aux patients et contrôler leur coopération. 2. Des compétences relationnelles, notamment il : - accueille les patients ou tous autres visiteurs du cabinet ; - régule le fonctionnement du cabinet en gérant les temps de fonctionnement de celui-ci et la planification de ses propres tâches ; - est capable d'identifier les demandes des patients, de les transmettre au praticien ou de prendre des décisions adaptées ; - s'exprime aussi bien par écrit qu'oralement ; - est capable d'écoute, de discernement, de discrétion et d'un devoir de réserve (cf. art. 3. 10) ; - gère le carnet de rendez-vous ; - suit, tient à jour et classe les dossiers des patients. 3. Des compétences administratives, notamment il ou elle : - rédige les devis, les feuilles de soins et les notes d'honoraires dues par les patients ; - assure les encaissements et enregistre les paiements, assure la liaison avec les divers organismes sociaux et avec tout correspondant du cabinet ; - assure les relances ; - coordonne la liaison avec les laboratoires de prothèse ; - gère le stock de petit matériel et de produits consommables et assure leur traçabilité ; - assure les commandes écrites de fournitures et leur suivi. En complément : L'exécution régulière d'une des 3 compétences suivantes entraîne, conformément à l'annexe I, titre V (travaux de secrétariat) le versement de la prime de secrétariat dont le montant est défini à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires. - établit, suit et rappelle les échéances administratives ; - enregistre les opérations comptables courantes : traitement des factures et préparation de leurs règlements ;

- assure la correspondance du cabinet, le courrier pouvant être dactylographié, manuscrit ou sur traitement de texte, la rédaction éventuelle des travaux d'étude ou de recherche des praticiens.

2.5. Assistante dentaire « mention complémentaire »

En vigueur étendu

Article 2.5.1 Assistant dentaire « mention complémentaire »

Les assistants dentaires titulaires du titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent engager une formation continue en vue d'obtenir une mention complémentaire dans des disciplines spécifiques de la chirurgie dentaire, notamment orthopédie dento-faciale.

La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule habilitée à définir les mentions complémentaires, à élaborer les programmes afférents, à mettre en oeuvre les formations, à définir le cahier des charges à destination des organismes de formation et à choisir ceux qui la délivreront.

La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer les mentions complémentaires aux salariés qui ont satisfait à la validation de leur formation continue complémentaire.

La formation en vue de l'obtention d'une mention complémentaire est finançable sur le plan de formation à la rubrique "développement des compétences".

Elle peut également être réalisable dans le cadre du DIF.

La mise en oeuvre au sein du cabinet dentaire des compétences acquises par la formation et la validation d'une mention complémentaire telle que définie ci-dessus sera notifiée au contrat de travail ou fera l'objet d'un avenant écrit audit contrat, qui précisera également le montant du complément de salaire afférent, conformément à la grille salariale en vigueur.

Article 2.5.1.1 Assistant dentaire « mention complémentaire ODF »

Il est l'auxiliaire particulièrement désigné pour assister les praticiens pratiquant l'orthopédie dento-faciale. En complément de ses fonctions habituelles, l'assistant « mention complémentaire ODF » possède les connaissances spécifiques techniques, relationnelles et administratives nécessaires pour assister le praticien en orthopédie dento-faciale, acquises à l'issue d'une formation complémentaire dont le programme et la mise en oeuvre sont confiées à la CPNE-FP des cabinets dentaires. Ne sont autorisés à entrer en formation en vue de l'obtention de la mention complémentaire ODF que les assistants dentaires titulaires du titre inscrit au RNCP.

Ne sont autorisés à organiser l'enseignement et les épreuves de validation que les organismes répondant au cahier des charges établi par la CPNE-FP des cabinets dentaires et choisis par celle-ci. La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer la mention complémentaire ODF.

La CPNE-FP reconnaît l'équivalence aux assistants ayant obtenu antérieurement la qualification d'assistant dentaire qualifiée en ODF, délivrée par les organismes de formation (formation validée antérieurement à la décision de la CPNE-FP du 16 mars 2007 validant le référentiel de formation complémentaire en orthodontie de 100 heures).

3.1. Exercice de la profession

En vigueur étendu

Article 3.1.1

Nul ne peut remplir les fonctions d'aide dentaire s'il n'est pas titulaire du certificat d'aide dentaire reconnu par la CPNE-FP des cabinets dentaires ou en cursus de formation ou de validation des acquis de l'expérience, tels que décrits dans l'accord étendu du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les cabinets dentaires libéraux, et destiné à obtenir la qualification d'aide dentaire. Par dérogation au présent article, l'article 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires prévoit que, 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. Les étudiants en chirurgie dentaire de l'UE ou ayant des accords spécifiques avec l'Etat français, ayant validé leur 3e année de formation, sont autorisés pendant les périodes de vacances universitaires à effectuer le remplacement d'un (ou d'une) aide dentaire en poste.

Article 3.1.2

L'aide dentaire assume les tâches décrites à l'article 3. 2 sous la responsabilité et le contrôle effectif d'un chirurgien-dentiste ou sous le contrôle effectif d'une assistante dentaire à qui cette tâche est confiée par le chirurgien-dentiste dans le cadre de l'activité du cabinet dentaire. Hormis le cas où l'aide dentaire effectue le remplacement d'un assistant dentaire dans le respect de l'article 3.6 de la CCN, il ne peut être présent dans la salle de soins pendant la réalisation d'une intervention professionnelle effectuée par le praticien. Il est soumis au secret professionnel.

Article 3.1.3

Un chirurgien-dentiste peut se faire aider par un ou plusieurs aides dentaires.

3-2 Contrat de travail.

En vigueur étendu

Article 3.2.1

La CPNE-FP est compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'aide dentaire. Seuls les organismes de formation agréés par la CPNE-FP des cabinets dentaires sont habilités à mettre en œuvre la formation et à organiser les épreuves de validation des connaissances. La formation doit être réalisée conformément aux objectifs de l'article 7. 4 de l'avenant étendu du 1er octobre 2004 et aux dispositifs décrits aux articles 7. 5, 7. 5. 1, 7. 5. 2, 7. 6. 2 et 7. 9 du même avenant, ainsi que tous les avenants qui viendraient compléter le titre VII de la convention collective nationale des cabinets dentaires. La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer la qualification d'aide dentaire reconnue par la convention collective nationale des cabinets dentaires. L'employeur est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, modules ou cours théoriques mis en place par la profession en vue de la préparation à la validation de la formation.

Article 3.2.2 Conditions d'entrée en formation

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d'une période de professionnalisation en vue de l'obtention du certificat d'aide dentaire doit : - être titulaire du BEPC ou du brevet des collèges ou d'un diplôme, titre ou qualification de niveau équivalent ou justifier d'un niveau de formation équivalent ; - être âgé de 18 ans au moins ; - s'engager à suivre l'enseignement ; - se présenter aux épreuves de validation ; - assister le praticien dans les tâches qui relèvent de sa compétence et de sa formation.

3.2. Formation

En vigueur étendu

Article 3.2.1

La CPNE-FP est compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'aide dentaire. Seuls les organismes de formation agréés par la CPNE-FP des cabinets dentaires sont habilités à mettre en œuvre la formation et à organiser les épreuves de validation des connaissances. La formation doit être réalisée conformément aux objectifs de l'article 7. 4 de l'avenant étendu du 1er octobre 2004 et aux dispositifs décrits aux articles 7. 5, 7. 5. 1, 7. 5. 2, 7. 6. 2 et 7. 9 du même avenant, ainsi que tous les avenants qui viendraient compléter le titre VII de la convention collective nationale des cabinets dentaires. La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer la qualification d'aide dentaire reconnue par la convention collective nationale des cabinets dentaires. L'employeur est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, modules ou cours théoriques mis en place par la profession en vue de la préparation à la validation de la formation.

Article 3.2.2 Conditions d'entrée en formation

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d'une période de professionnalisation en vue de l'obtention du certificat d'aide dentaire doit : - être titulaire du BEPC ou du brevet des collèges ou d'un diplôme, titre ou qualification de niveau équivalent ou justifier d'un niveau de formation équivalent ; - être âgé de 18 ans au moins ; - s'engager à suivre l'enseignement ; - se présenter aux épreuves de validation ; - assister le praticien dans les tâches qui relèvent de sa compétence et de sa formation.

3-3 Fonctions.

En vigueur étendu

L'aide dentaire remplit les fonctions de réceptionniste auxquelles s'ajoutent des fonctions nécessitant des capacités techniques, relationnelles et administratives : Dans le cadre de ses fonctions, l'aide dentaire doit ainsi : - assurer la mise en fonctionnement du cabinet en étant susceptible de brancher et débrancher les appareils, d'en vérifier le bon état et leur fonctionnement ; - accueillir les patients ou tout autre visiteur du cabinet ; - répondre au téléphone, fixer les rendez-vous et gérer le carnet de rendez-vous ; - réguler le fonctionnement du cabinet ; - être capable d'identifier les demandes des patients et de les transmettre au praticien ou à une assistante ; - être capable d'écoute, de discernement, de discrétion et de devoir de réserve ; - posséder des connaissances en bureautique et sur le logiciel d'exploitation du cabinet ; - établir les fiches des patients, gérer les fichiers de dossiers médicaux, établir les feuilles de soins et les documents pour les assurances complémentaires, encaisser et enregistrer les paiements des patients ; - assurer les relances ; - nettoyer,

décontaminer les surfaces des meubles et appareils dentaires ; - débarrasser, décontaminer, nettoyer, stériliser et ranger les instruments ; - développer, identifier et classer les clichés de radiologie dentaires ou les documents papier résultant de l'utilisation d'appareils d'imagerie médicale ; - assister, dans la limite de ses compétences, le praticien dans les situations d'urgence ; - assurer les relations avec les laboratoires de prothèse ; - gérer le stock de petit matériel et de produits consommables et assurer leur traçabilité ; - assurer les commandes de fournitures et leur suivi. L'exécution régulière d'une des 3 compétences suivantes entraîne, conformément à l'annexe I, titre V « Travaux de secrétariat », le versement de la prime de secrétariat dont le montant est défini à l'article 3.16 de la CCN : - établir, suivre et rappeler les échéances administratives ; - enregistrer les opérations comptables courantes : traitement des factures et préparation de leur règlement ; - assurer la correspondance du cabinet, le courrier pouvant être dactylographié, manuscrit ou sur traitement de texte, la rédaction éventuelle des travaux d'étude ou de recherche des praticiens.

3.3. Définition des tâches

En vigueur étendu

L'aide dentaire remplit les fonctions de réceptionniste auxquelles s'ajoutent des fonctions nécessitant des capacités techniques, relationnelles et administratives : Dans le cadre de ses fonctions, l'aide dentaire doit ainsi : - assurer la mise en fonctionnement du cabinet en étant susceptible de brancher et débrancher les appareils, d'en vérifier le bon état et leur fonctionnement ; - accueillir les patients ou tout autre visiteur du cabinet ; - répondre au téléphone, fixer les rendez-vous et gérer le carnet de rendez-vous ; - réguler le fonctionnement du cabinet ; - être capable d'identifier les demandes des patients et de les transmettre au praticien ou à une assistante ; - être capable d'écoute, de discernement, de discrétion et de devoir de réserve ; - posséder des connaissances en bureautique et sur le logiciel d'exploitation du cabinet ; - établir les fiches des patients, gérer les fichiers de dossiers médicaux, établir les feuilles de soins et les documents pour les assurances complémentaires, encaisser et enregistrer les paiements des patients ; - assurer les relances ; - nettoyer, décontaminer les surfaces des meubles et appareils dentaires ; - débarrasser, décontaminer, nettoyer, stériliser et ranger les instruments ; - développer, identifier et classer les clichés de radiologie dentaires ou les documents papier résultant de l'utilisation d'appareils d'imagerie médicale ; - assister, dans la limite de ses compétences, le praticien dans les situations d'urgence ; - assurer les relations avec les laboratoires de prothèse ; - gérer le stock de petit matériel et de produits consommables et assurer leur traçabilité ; - assurer les commandes de fournitures et leur suivi. L'exécution régulière d'une des 3 compétences suivantes entraîne, conformément à l'annexe I, titre V « Travaux de secrétariat », le versement de la prime de secrétariat dont le montant est défini à l'article 3.16 de la CCN : - établir, suivre et rappeler les échéances administratives ; - enregistrer les opérations comptables courantes : traitement des factures et préparation de leur règlement ; - assurer la correspondance du cabinet, le courrier pouvant être dactylographié, manuscrit ou sur traitement de texte, la rédaction éventuelle des travaux d'étude ou de recherche des praticiens.

3-4 Formation.

En vigueur étendu

L'aide dentaire titulaire du certificat reconnue par la CNPE-FP des cabinets dentaires peut, par la formation continue, obtenir le titre d'assistant dentaire en suivant la formation et validant les 2 modules suivants : - travail à 4 mains ; - assistance technique aux travaux prothétiques. Cette formation de l'obtention du titre d'assistant dentaire est finançable sur le plan de formation à la rubrique « augmentation des compétences ». Elle peut également être réalisable dans le cadre du DIF. L'obtention du titre d'assistant dentaire peut être également obtenu par la validation des acquis de l'expérience.

3.4. Evolution du métier

En vigueur étendu

L'aide dentaire titulaire du certificat reconnue par la CNPE-FP des cabinets dentaires peut, par la formation continue, obtenir le titre d'assistant dentaire en suivant la formation et validant les 2 modules suivants : - travail à 4 mains ; - assistance technique aux travaux prothétiques. Cette formation de l'obtention du titre d'assistant dentaire est finançable sur le plan de formation à la rubrique « augmentation des compétences ». Elle peut également être réalisable dans le cadre du DIF. L'obtention du titre d'assistant dentaire peut être également obtenu par la validation des acquis de l'expérience.

3.5 Sanctions des études

En vigueur étendu

Dernière modification: Créée par avenant du 30 mai 1997 BOCC n° 97-25, étendue par arrêté du 3 octobre 1997, JO du 17 octobre 1997

A la fin de chaque année de stage, les connaissances sont contrôlées au moyen d'un examen sous la responsabilité du centre de formation.

Les heures d'examen (entre 3 et 5 heures) ne sont pas comprises dans le temps de formation.

Le FAF-PL prendra en charge le financement de ces heures comme des heures de formation.

L'examen comporte une épreuve théorique écrite et une épreuve pratique.

En fin de première année de formation, une question d'examen devra porter obligatoirement sur la décontamination et/ou la désinfection.

En fin de deuxième année, une question devra porter obligatoirement sur la stérilisation.

L'échec à l'examen entraîne le maintien du stagiaire dans la catégorie d'emploi d'origine.

Tout stagiaire a droit, en cas d'échec, à présenter 2 fois encore consécutivement (sauf empêchement dûment constaté pour raison de force majeure, et apprécié par le centre de formation, sous sa responsabilité, et le contrôle en dernier ressort de la CNPE) l'examen sanctionnant le passage au niveau supérieur.

L'échec à 3 examens, consécutifs ou non, entraîne la déclaration d'inaptitude à l'emploi d'aide dentaire qualifiée.

3.6. Rémunération

En vigueur étendu

Les salaires des aides dentaires stagiaires sont fixés conformément à l'annexe II.

Les aides dentaires bénéficient de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés des cabinets.

Les aides dentaires stagiaires n'en bénéficient cependant pas pendant la durée de leur stage.

Après acquisition de la qualification, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de leur entrée dans la place.

Si l'aide dentaire est amenée à effectuer des travaux de secrétariat décrits au point V ci-dessous, il ou elle bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.14 de la convention.

Evolution de carrière.

L'aide dentaire peut suivre, sous conditions d'ancienneté dans l'emploi et de définition du contenu et de la durée des formations appropriées par la CNPE de branche, un cursus lui permettant d'atteindre le niveau d'assistante dentaire qualifiée si, il ou elle satisfait aux épreuves de l'examen de qualification mis sur pied par chaque centre de formation.

Cette évolution de carrière correspond au droit à la formation des salariés. En revanche, l'obtention de l'examen n'entraîne pas, pour l'employeur, l'obligation d'emploi dans la nouvelle qualification.

IV - AUTRES EMPLOIS EN CABINET DENTAIRE

En vigueur étendu

Les emplois concernés correspondent à des fonctions d'accueil ou de services. Ils n'impliquent nullement un travail consistant à assister le praticien au fauteuil.

4.1. Le réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil

En vigueur étendu

Cet emploi consiste à :

- assurer la réception des patients ;
- répondre au téléphone et fixer les rendez-vous ;
- classer les fichiers de dossiers médicaux, préparer les feuilles de maladie destinées à la sécurité sociale et aux organismes d'assurance complémentaire.

Lorsque le réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil effectue des travaux de secrétariat décrits au point V ci-dessous, il ou elle bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.14 de la convention.

Ce personnel est tenu au secret professionnel.

4.2. Travaux d'entretien

En vigueur étendu

4.2.1. Le personnel d'entretien

Assure le ménage et l'entretien des locaux professionnels et de leurs voies d'accès (sols, murs, portes, vitres, etc.).

En cas de nécessité impérieuse, occasionnée par la pratique journalière, le réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil, l'aide dentaire, l'assistant stagiaire ou qualifié doivent assumer ces fonctions.

4.2.2. Entretien du mobilier professionnel

L'aide dentaire, l'assistant stagiaire ou qualifié assurent l'entretien du mobilier professionnel.

V. - TRAVAUX DE SECRETARIAT

Article 5.1

En vigueur étendu

Les travaux de secrétariat consistent à effectuer régulièrement au moins l'une des tâches suivantes : - établir, suivre et rappeler les échéances administratives ; - enregistrer les opérations comptables courantes : traitement des factures et préparation de leur règlement ; - assurer la correspondance du cabinet, le courrier pouvant être dactylographié, manuscrit ou sur traitement de texte, la rédaction éventuelle des travaux d'étude ou de recherche des praticiens. L'exécution régulière d'une des 3 compétences décrites ci-dessus entraîne le versement de la prime de secrétariat dont le montant est défini à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

5.2 Modalités de dénonciation de la prime de secrétariat

En vigueur étendu

La suppression de la prime de secrétariat ne pourra intervenir que par dénonciation. La dénonciation ne pourra intervenir que par l'envoi d'une lettre recommandée (LR). La dénonciation ne sera effective qu'à l'expiration d'un délai minimum de 6 mois. Le délai commence à courir à compter de la date d'envoi, par l'employeur, du courrier de dénonciation en lettre recommandée avec avis de réception (LR/AR). En cas de dénonciation, le salarié bénéficiera du maintien de la prime de secrétariat, proratisée pour les temps partiels, pendant le délai de 6 mois sans pour autant avoir à exécuter les tâches ouvrant droit au versement de la prime de secrétariat. La dénonciation sera mentionnée dans un avenant au contrat de travail.

VI. - CHANGEMENT DE CATEGORIE DU SALARIE SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE

En vigueur étendu

A la suite d'examens professionnels, les salariés peuvent acquérir une nouvelle qualification. Si l'emploi correspondant à celle-ci n'existe pas dans la cabinet, la nouvelle qualification n'est pas opposable à l'employeur.

Toutefois, si le changement de qualification intervient à la suite d'une formation initiale ou permanente décidée par l'employeur, il devient effectif à compter du premier jour du mois suivant la date de notification de l'obtention de la nouvelle qualification.

Le changement de qualification fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, précisant la nouvelle qualification, sa matérialisation par présentation du diplôme ou certificat obtenu, sa date d'obtention et la désignation de l'organisme qui l'a délivré.

L'avenant précisera aussi les nouvelles conditions de travail (notamment horaires et répartition des jours ouvrés de la semaine), le salaire, le maintien des avantages acquis.

VII. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR PENDANT LA FORMATION DES SALARIES

ANNEXE I : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

En vigueur étendu

Pendant la durée de la formation professionnelle des salariés, qu'elle dépende du plan de formation de l'entreprise ou de la formation en alternance, l'employeur est tenu d'assurer :

- le coût des enseignements dispensés ;
- les frais de déplacement entre le lieu d'implantation du cabinet et le lieu où se déroule la formation sur la base du tarif S.N.C.F. 2e classe ;
- les frais de restauration sur la base de la valeur du titre restaurant, telle que définie par la loi de finances ;
- les frais d'hébergement éventuels sur présentation de justificatifs, plafonnés à 200 F par nuit.

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 30 mai 1997 (BOCC n° 97-29, étendu par arrêté du 3 octobre 1997, JO du 17 octobre 1997)

Pendant la durée de la formation professionnelle des salariés, qu'elle dépende du plan de formation de l'entreprise ou de la formation en alternance, l'employeur est tenu d'assurer :

- le coût des enseignements dispensés ;
- les frais de déplacement entre le lieu d'implantation du cabinet et le lieu où se déroule la formation, les frais de restauration et d'hébergement éventuels sur présentation de justificatifs, sur les bases retenues pour le remboursement de ces mêmes frais par l'OPCA, désigné à l'article 7.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires ;
- à défaut d'une prise en charge par l'OPCA, le remboursement se fait dans les conditions suivantes :
 - les frais de déplacement entre le lieu d'implantation du cabinet et le lieu où se déroule la formation sur la base du tarif SNCF 2e classe ;
 - les frais de restauration sur la base de la valeur du titre restaurant, telle que définie par la loi de finances ;
 - les frais d'hébergement éventuel sur présentation de justificatifs, plafonnés à 200 F par nuit.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 10 juin 1996 art. 1).

ANNEXE III Commission paritaire de l'emploi

Commission paritaire de l'emploi

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 3 avril 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO du 27 novembre 1992

Préambule

Par un avenant en date du 3 avril 1992, les parties signataires sont convenues de fondre au sein d'une seule et même commission, la commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE) et la commission paritaire nationale de contrôle de qualification des assistantes dentaires (CPNCQAD).

Les règlements intérieurs de ces commissions prévues par les accords nationaux du 3 novembre 1988, relatifs respectivement à la formation professionnelle et à la classification des emplois dans les cabinets dentaires, inclus dans la convention collective nationale du 17 janvier 1992, figuraient aux annexes I *bis* et III de ce texte. Le présent règlement intérieur annule et remplace le contenu de ces 2 annexes. Il intègre les modifications adoptées à l'unanimité des présents aussi bien par le CNPF que par la CPNCQAD le 13 décembre 1991. Remplaçant tout le contenu de l'annexe III, il conserve cette numérotation et ce titre.

I. - COMPOSITION

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 3 avril 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO du 27 novembre 1992

La commission est, conformément aux dispositions conventionnelles, composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié soit un total de 24 membres (12 titulaires et 12 suppléants) représentés de la manière suivante :

1. Organisations patronales.

12 membres : 8 représentants (4 titulaires et 4 suppléants) pour la CNSD et 4 représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de la FSDL " ex FOFTA ".

2. Organisations de salariés.

12 membres : (6 titulaires et 6 suppléants).

Deux représentants (1 titulaire et 1 suppléant) désignés par chacune des organisations syndicales ci-après : CFTD, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO et Fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires.

3. La répartition des sièges dévolus aux organisations patronales peut évoluer en fonction de la représentativité de chacun des syndicats patronaux tel qu'il en ressort à l'issue des enquêtes de représentativité diligentées par le ministère du travail, notamment celle dont la loi fait obligation.

II. - FONCTIONNEMENT

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 3 avril 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO du 27 novembre 1992

1. Bureau .- Composition.

Les membres de la commission élisent, parmi les titulaires, un bureau composé de la manière suivante :
Président et vice-président.

Sont élus un président et un vice-président (l'un représentant le collège salarié, l'autre le collège employeur).
Le secrétariat est assuré par la partie employeur qui n'assume pas la présidence. Il établit les dossiers d'indemnisation des membres de la commission, les fait avaliser par le président et le vice-président avant paiement.

2. Bureau. - Conditions d'exercice des fonctions.

Chacun des membres du bureau est élu par le collège auquel il appartient pour 2 années consécutives renouvelables éventuellement.

Pour les 2 premières années d'activité de la commission, le président est élu par le collège employeur.

Le vice-président est élu par le collège salarié.

A chaque renouvellement, l'alternance entre les collèges devra être respectée.

En cas de vacance d'un des postes du bureau, il sera pourvu à son remplacement par le collègue intéressé et pour la durée restant à courir du mandat en cours.

Le président ou le vice-président représente de droit la commission et exécute les tâches qui sont demandées par la commission.

3. Réunions de la CNPE.

La commission se réunit au moins 2 fois par an suivant un calendrier fixé par avance.

Les dates de réunion ayant été fixées d'un commun accord, la convocation à ces réunions ne suit aucun formalisme particulier.

Il incombe cependant à la présidence de faire parvenir l'ordre du jour à tous les membres de la CNPE au plus tard 15 jours avant la réunion.

Tous les actes de la CNPE doivent être adressés, de droit, aux membres titulaires, pour information, aux membres suppléants.

Ont voix délibérative les membres titulaires de la commission ou les membres suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres de la commission ayant voix délibérative au cours de l'exercice considéré. Une réunion exceptionnelle peut être convoquée, par le président ou le vice-président, lorsqu'elle est sollicitée, accompagnée de son ordre du jour, par un membre de la commission ayant voix délibérative.

La convention à cette réunion doit être adressée, par le président, à tous les membres de la commission, dans un délai de 15 jours suivant la date de réception de la demande par la présidence.

La réunion devra avoir lieu dans un délai maximal de 50 jours à partir de la même date de réception de la demande.

Les comptes rendus des séances sont rédigés par le secrétariat. Dans le mois qui suit la réunion, ils sont adressés aux membres de la CNPE.

Même si elles sont reproduites dans le texte du compte rendu, les délibérations de la commission font l'objet d'un procès-verbal séparé, annexé au dit compte rendu.

Les observations ou les modifications de la rédaction du compte rendu et du procès-verbal d'une réunion doivent être présentées au début de la réunion suivante, avant l'adoption définitive.

III - ATTRIBUTIONS

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 3 avril 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO du 27 novembre 1992

Les attributions de la CNPE sont :

1. Celles énoncées par l'article 4.1 de l'accord national sur la formation professionnelle du 3 novembre 1988, devenu l'article 7-4-1 de la convention collective nationale des cabinets dentaires ;
2. Celles découlant du paragraphe 2.1 de l'accord national sur la classification des emplois dans les cabinets dentaires du 3 novembre 1988, devenu l'annexe I de la même convention collective nationale et du paragraphe III de la même annexe.

Elle devra en conséquence :

1. Procéder à une analyse de la situation économique et de la situation de l'emploi au sein de la profession. A cet effet, l'une des 2 réunions annuelles, prévues à l'article II.3 du présent règlement, sera consacrée à cette analyse. Celle-ci permettra, dans le respect des dispositions conventionnelles de définir les actions prioritaires dans le domaine de la formation assurant une meilleure adaptation des qualifications et des emplois à l'évolution des besoins dans la branche d'activité.
2. Définir la nature des actions de formation jugées prioritaires pour la profession et en faire parvenir, pour en assurer le financement, la liste au conseil de gestion du FAF-PL.
Une fois par an, la CNPE examinera les conditions d'application de l'accord national sur la formation professionnelle (art.7.1 à 7.6 de la convention collective nationale), notamment sur le plan financier.
3. Harmoniser la formation dispensée dans les différents centres de formation pour assistant et aides dentaires en proposant un programme minimal.
4. Analyser les difficultés éventuelles qui pourraient survenir suite aux propositions et observations faites par les centres de formation.
5. Apposer son visa sur la certification de qualification établie par les centres de formation.
6. Prendre toutes dispositions pour aboutir à un titre de qualification unique, pour assistants et aides dentaires, homologué par la commission nationale d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique.

IV - INDEMNISATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 3 avril 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992 (JO du 27 novembre 1992)

Conformément à l'article 6 de l'accord national devenu article 7.6 de la convention collective nationale :
" Les salariés, désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions de la commission paritaire, sont indemnisés de leurs frais dans les conditions prévues pour les membres salariés de la commission paritaire nationale de la négociation. "

Le temps passé par ces salariés pour participer aux réunions est assimilé à un temps de travail effectif et rémunéré comme tel à échéance normale.

V. - MODIFICATIONS

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 3 avril 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992 (JO du 27 novembre 1992)

Le présent règlement pourra être modifié sur proposition des membres titulaires du bureau de la commission paritaire de l'emploi. La modification ne sera effective qu'à la condition d'un vote majoritaire dans les conditions de l'article II.3 ci-avant.

Annexe IV

SOINS AUX SALARIÉS

Article

En vigueur étendu

(Application de l'article 1.9 de la convention collective nationale)

Il est d'usage qu'un praticien prodigue gratuitement ses soins aux membres de son personnel.

Les parties signataires recommandent le respect de cet usage.

Elles reconnaissent, toutefois, qu'il ne peut être imposé ni aux salariés dont la liberté de choix de leur praticien doit être préservée ni aux praticiens qui, hors le cas d'urgence, ont toujours le droit de refuser leurs soins pour des raisons professionnelles ou personnelles (code de déontologie art. 26).

Elles précisent, en outre, que le fait, pour un salarié, de recevoir des soins du praticien de son choix ne saurait entraîner une amputation, totale ou partielle, de ses droits d'assuré social.

Avenant du 3 avril 1992 relatif à la date d'application de la convention collective

Article

En vigueur non étendu

La convention collective nationale des cabinets dentaires est applicable :

- 1. A dater du 4 février 1992, entre les employeurs adhérents de la confédération nationale des syndicats dentaires et leurs salariés ;
- 2. A dater du 19 mars 1992 entre les employeurs adhérents de la fédération des syndicats dentaires libéraux, et leurs salariés.

Avenant du 13 mai 1992 relatif à la retraite complémentaire

Article

En vigueur non étendu

Dans le cadre de l'article 5-7 concernant le régime de retraite complémentaire et qui porte le taux de cotisation contractuel de 6 % à 8% au 1er janvier 1992, il est convenu que les dispositions prévues par l'ARRCO, dans le cadre de l'accord du 29 juin 1988, s'appliquent à toutes les entreprises disparues avant la date du relèvement de taux.

Accord collectif du 15 mai 1998 relatif à la cessation anticipée d'activité

Article

En vigueur non étendu

L'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, modifié et agréé le 12 décembre 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse s'inscrit dans une démarche favorable à l'emploi. Les parties signataires conviennent que, pour que ce dispositif joue son plein effet au niveau de chaque cabinet, le remplacement des salariés quittant ainsi leur travail doit s'opérer dans les conditions prévues à l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 12 décembre 1997, en priorité pour les embauches sous contrats à durée indéterminée à temps plein ou, à défaut, selon les modalités prévues par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995.

Les parties signataires souhaitent faciliter, dans la branche, l'accès de ce dispositif et conviennent dans ce but des dispositions qui suivent.

Article 1er

En vigueur non étendu

La cessation d'activité du salarié dans le cadre du dispositif prévu par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 s'analyse comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La rupture prend effet à la date de cessation d'activité du salarié concerné.

Cette rupture ouvre droit au versement de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite prévue à l'article 4-4 de la convention collective nationale calculée sur la base de l'ancienneté qui aurait été acquise à la date du 60e anniversaire du salarié.

Article 2

En vigueur non étendu

Comme il est prévu au deuxième paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les parties signataires conviennent de maintenir en faveur du salarié cessant son activité dans le cadre de cet accord certaines garanties sociales dont il bénéficiait avant la rupture de son contrat dans les conditions prévues ci-dessous :

Retraite complémentaire

Les bénéficiaires continuent à acquérir des points de retraite complémentaire sur la base des taux contractuels (ARRCO et AGIRC) propres à la branche professionnelle dans les conditions suivantes :

Retraite complémentaire ARRCO

La différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le fonds paritaire d'intervention (5,5 % hors taux d'appel au 1er janvier 1998) et le taux contractuel appliqué dans la branche (8 % à effet au 1er janvier 1992) est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle applicable dans l'entreprise.

Les cotisations seront assises au minimum sur le revenu de remplacement perçu par l'intéressé, sauf accord passé entre l'employeur et le salarié, prévoyant que cette cotisation est assise sur le salaire qui aurait été versé en cas de maintien de l'activité.

Le versement de cette cotisation est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part de cotisation de retraite complémentaire à sa charge, libère l'employeur de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

Retraite complémentaire AGIRC

La différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le fonds paritaire d'intervention (15 % hors taux d'appel au 1er janvier 1998) et le taux contractuel appliqué dans l'entreprise est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle applicable dans l'entreprise.

Indemnisation du risque " Décès " - Prévoyance

Le salarié cessant son activité dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficie, jusqu'à son 60e anniversaire, du maintien de la couverture " Décès " prévue par le régime de prévoyance (le montant du capital étant proportionnel à la base de cotisation retenue) ainsi que de la rente éducation.

Ce maintien est assuré en contrepartie du versement, par l'entreprise et le bénéficiaire de l'allocation selon la répartition prévue à l'article 5-4 de la convention collective nationale, d'une cotisation assise au minimum sur le montant de l'allocation de remplacement perçue par l'intéressé, sauf accord passé entre l'employeur et l'intéressé prévoyant que cette cotisation est assurée sur le salaire qui aurait été versé en cas de maintien de l'activité.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,4 % pour l'ensemble des salariés et 0,8 % pour l'entreprise.

Le versement de cette cotisation est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part de cotisation à sa charge, libère l'employeur de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

Article 3

En vigueur non étendu

Les cabinets dentaires porteront à la connaissance des salariés les dispositions du présent accord.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et de ses avenants en date du 19 décembre 1996, à compter de sa date de signature et jusqu'au 31 décembre 1998.

Les parties signataires conviennent, en cas de prolongement du dispositif au-delà de la date prévue du 31 décembre 1998, de renégocier un avenant qui permette de reconduire le présent accord.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord collectif.

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord collectif du 6 novembre 1998 relatif à la cessation anticipée d'activité

Article Préambule

En vigueur étendu

L'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, modifié et agréé le 12 décembre 1997, relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, s'inscrit dans une démarche favorable à l'emploi. Les parties signataires conviennent que, pour que ce dispositif joue son plein effet au niveau de chaque cabinet, le remplacement des salariés quittant leur travail doit s'opérer dans les conditions prévues à l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 12 décembre 1997, en priorité pour les embauches sous contrat à durée indéterminée à temps plein ou à défaut selon les modalités prévues par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995.

Les parties signataires souhaitent faciliter, dans la branche, l'accès de ce dispositif et sont convenues dans ce but des dispositions qui suivent.

Avenant n° 2 du 29 juin 2000 : proroge le présent accord jusqu'au 31 octobre 2000.

Article 1er

En vigueur étendu

La cessation d'activité du salarié dans le cadre du dispositif prévu par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 s'analyse comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La rupture prend effet à la date de cessation d'activité du salarié concerné.

Cette rupture ouvre droit au versement de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'article 4-4 de la convention nationale calculée sur la base de l'ancienneté qui aurait été acquise à la date du soixantième anniversaire du salarié.

Avenant n° 2 du 29 juin 2000 : proroge le présent accord jusqu'au 31 octobre 2000.

Article 2

En vigueur étendu

Comme il est prévu au deuxième paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les parties signataires sont convenues de maintenir en faveur du salarié cessant son activité dans le cadre de cet accord certaines garanties sociales dont il bénéficiait avant la rupture de son contrat dans les conditions prévues ci-dessous :

Retraite complémentaire

Les bénéficiaires continuent à acquérir des points de retraite complémentaire sur la base des taux contractuels (ARRCO et AGIRC) propres à la branche professionnelle dans les conditions suivantes.

Retraite complémentaire ARRCO

La différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le fonds paritaire d'intervention (5,5 % hors taux d'appel au 1er janvier 1998) et le taux contractuel appliqué dans la branche (8 % à effet au 1er janvier 1992) est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle applicable dans l'entreprise.

Les cotisations seront assises au minimum sur la base des salaires que les intéressés auraient perçu s'ils avaient maintenu leur activité.

Le versement de cette cotisation est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part de cotisation de retraite complémentaire à sa charge libère l'employeur de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

Retraite complémentaire AGIRC

La différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le fonds paritaire d'intervention (15 % hors taux d'appel au 1er janvier 1998) et le taux contractuel appliqué dans l'entreprise est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle applicable dans l'entreprise.

Indemnisation du risque " décès " -prévoyance

Le salarié cessant son activité dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficie, jusqu'à son soixantième anniversaire, du maintien de la couverture " décès " prévue par le régime de prévoyance (le montant du capital étant proportionnel à la base de cotisation retenue) ainsi que la rente éducation.

Ce maintien est assuré en contrepartie du versement, par l'entreprise et le bénéficiaire de l'allocation selon la répartition prévue à l'article 5-4 de la convention collective nationale, d'une cotisation assise au minimum sur le montant de l'allocation de remplacement perçue par l'intéressé, sauf accord passé entre l'employeur et l'intéressé prévoyant que cette cotisation est assurée sur le salaire qui aurait été versé en cas de maintien de l'activité.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,4 % pour l'ensemble des salariés et 0,8 % pour l'entreprise.

Le versement de cette cotisation est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part de cotisation à sa charge libère l'employeur de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

Avenant n° 2 du 29 juin 2000 : proroge le présent accord jusqu'au 31 octobre 2000.

Article 3

En vigueur étendu

Les cabinets dentaires porteront à la connaissance des salariés les dispositions du présent accord.

Avenant n° 2 du 29 juin 2000 : proroge le présent accord jusqu'au 31 octobre 2000.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et de ses avenants en date du 19 décembre 1996, à compter de sa date de signature et jusqu'au 31 décembre 1998.

Les parties signataires sont convenues, en cas de prolongement du dispositif au-delà de la date prévue du 31 décembre 1998, de renégocier un avenant qui permette de reconduire le présent accord.

Avenant n° 2 du 29 juin 2000 : proroge le présent accord jusqu'au 31 octobre 2000.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord collectif.

Avenant n° 2 du 29 juin 2000 : proroge le présent accord jusqu'au 31 octobre 2000.

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 2 du 29 juin 2000 : proroge le présent accord jusqu'au 31 octobre 2000

Accord du 14 janvier 2000 relatif à la retraite complémentaire

Avenant modifiant l'accord du 22 novembre 1991

En vigueur étendu

La commission mixte des cabinets dentaires, réunie à Paris le 14 janvier 2000, décide, concernant l'application des nouveaux taux de cotisations de la tranche T 2 (entre 1 et 3 plafonds de la sécurité sociale), prévus par les accords relatifs à la retraite complémentaire ARRCO :

A partir du 1er janvier 2000 :

La répartition des 6 premiers pour cent est fixée à :

- 60 % à la charge des employeurs ;

- 40 % à la charge des salariés.

La répartition des pourcentages au-delà des 6 premiers est partagée :

- 50 % à la charge des employeurs ;

- 50 % à la charge des salariés.

Avenant du 11 février 2000 relatif à la prorogation de l'accord de l'ARPE du 6 novembre 1998

Article

En vigueur non étendu

Article unique

Les modalités de l'accord collectif du 6 novembre 1998 relatif à l'allocation de remplacement pour l'emploi dans les cabinets dentaires sont prorogées jusqu'au 30 juin 2000.

Avenant n° 2 du 29 juin 2000 à l'accord du 6 novembre 1998 relatif à l'ARPE

Article

En vigueur non étendu

Article unique

Les modalités de l'accord collectif du 6 novembre 1998 relatif à l'allocation de remplacement pour l'emploi dans les cabinets dentaires, sont prorogées jusqu'au 31 octobre 2000.

Accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

Afin de permettre, à tous les cabinets dentaires compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 17 janvier 1992, de s'inscrire dans le contenu de la loi du 13 juin 1998 relative à l'aménagement et la réduction du temps de travail et de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, et de bénéficier, s'ils le désirent, des aides et appuis prévus par ces lois, les partenaires sociaux conviennent d'organiser l'aménagement et la réduction du temps de travail par voie d'accord collectif national de branche directement applicable.

Les partenaires conviennent que cet accord, dont ils demandent l'extension, sera directement applicable dans les cabinets dentaires occupant moins de 50 salariés et permettra, sous réserve de sa stricte application, d'une part, et de la conformité de la situation des cabinets aux modalités des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, d'autre part, de bénéficier des aides prévues par ces lois.

L'organisation et l'aménagement de la durée du travail dans les cabinets dentaires doivent :

- permettre de répondre à la demande de la patientèle et donner à chaque cabinet, la possibilité de s'organiser en fonction de ses contraintes particulières, par la simple application des différentes possibilités offertes par l'accord de branche ;
- répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de qualité de vie, et maintenir les avantages individuellement acquis, conformément au code du travail ;
- maintenir l'emploi dans la branche et, si possible, contribuer à son développement.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour but la mise en pratique de l'aménagement - réduction du temps de travail dans les cabinets dentaires, dont il est précisé que ce sont des structures en quasi totalité de moins de 10 salariés.

Les chirurgiens-dentistes collaborateurs salariés, dans le cadre de leur mission de soins, pour laquelle aucun horaire précis ne peut être fixé, notamment du fait de l'autonomie de choix des techniques qu'ils sont amenés à utiliser, ne sont pas concernés par cet accord.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de mettre en exergue ces spécificités, matérialisées par le contenu des articles de l'accord.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est réputé à durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu

Les conditions de renégociation du présent accord sont celles prévues à l'article 1.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Article 4

En vigueur étendu

Les conditions de dénonciation du présent accord sont celles prévues à l'article 1.2 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Chapitre II : Aménagement-réduction du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des cabinets dentaires et de leurs salariés, assujettis à la convention collective nationale et visés par l'article 1.1 de la convention du 17 janvier 1992.

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 8 février 2002 (BOCC n° 2002-10), étendu par arrêté du 19 avril 2002 (JO du 30 avril 2002)

A compter du premier mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord ramène la durée de travail conventionnelle, dans les cabinets dentaires, à 35 heures hebdomadaires de travail effectif. Ces heures se répartissent dans la semaine sur 4, 5 ou 5,5 jours. Elles ne peuvent excéder 46 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Pour l'application des modalités prévues à l'article 3, le décompte de ces heures pourra être effectué annuellement (1 587 heures). La durée mensuelle de travail, consécutive à l'application de la réduction du temps de travail dans la profession, est fixée à 151 h 67.

Conformément au texte de la convention collective nationale, l'amplitude maximale de la journée de travail reste fixée à 10 heures.

Lorsqu'une tenue de travail est exigée, les temps d'habillage et de déshabillage sont compris dans le temps de travail effectif. Les temps de pause et de déjeuner ne sont pas compris dans le temps de travail effectif si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur (1).

Les modalités de l'aménagement et de réduction du temps de travail sont choisies parmi l'une des formules proposées à l'article 3 du présent accord, et sont mises en place par l'employeur après :

- information et consultation préalables des représentants du personnel du cabinet, s'ils existent ;
- à défaut, information et consultation préalables de tout salarié du cabinet. La mise en place est notifiée, par information écrite individuelle, au moins 30 jours avant la mise en pratique.

Si l'application entraîne une modification du contrat de travail, elle doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 (2e alinéa) du code du travail, en tant que les temps de repas et de pause constitueront du travail effectif dès lors que le salarié devra néanmoins se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1).

Article 3

En vigueur étendu

La période de référence, pour tout calcul des modalités du présent accord, est l'année civile, éventuellement proratisée en cas d'année incomplète de travail.

Les cabinets dentaires peuvent décider, après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel, ou en l'absence de ceux-ci, après consultation et information des salariés, d'une durée hebdomadaire de travail effectif, inférieure à 35 heures hebdomadaires. Le calcul de la durée annuelle, correspondant à l'horaire hebdomadaire fixé au contrat, est déterminé par le produit de cette durée par le coefficient 45,33.

Pour la mise en pratique de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, conformément à l'article 2, les employeurs peuvent opter pour l'une des modalités suivantes.

3.1. ARTT se traduisant en journées ou demi-journées supplémentaires de repos

La réduction du temps de travail, dans tout cabinet dentaire, peut se traduire par l'octroi de journées ou demi-journées de repos. Celles-ci peuvent être accordées chaque semaine, ou regroupées à la quinzaine ou au mois, ou faire l'objet de semaines de repos. Ces journées ou demi-journées de repos seront fixées en accord avec le salarié au moins 7 jours calendaires à l'avance. A défaut d'accord, ces jours seront pris au choix de la façon suivante, en respectant le délai de prévenance ci-dessus :

- 2/3 au choix de l'employeur (équivalent 16 jours pleins) ;
- 1/3 au choix du salarié (équivalent 8 jours pleins).

Ces jours sont répartis sur l'année civile.

En accord avec le salarié, l'employeur peut satisfaire à ses obligations de réduction du temps de travail, en remplaçant les journées ou demi-journées de repos par une diminution du nombre d'heures quotidiennes de travail effectif. Par ailleurs, l'employeur ne pourra refuser une autorisation d'absence dûment motivée, s'inscrivant dans ce cadre (1).

La rémunération des salariés concernés fait l'objet d'un lissage.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise au cours des 12 mois de référence, sans avoir pris tout ou partie des repos auxquels il a droit, il perçoit une indemnité financière compensatrice.

Si le repos a été pris par anticipation, le salarié en conserve le bénéfice, *sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde* (2).

3.2. ARTT maintenant un horaire supérieur à 35 heures hebdomadaires

Si une entreprise demande à ses salariés de travailler au-delà des 35 heures hebdomadaires conventionnelles, elle doit rémunérer les heures supplémentaires à des taux majorés :

- + 25 % à partir de la 36e heure jusqu'à la 43e heure incluse ;

- + 50 % à partir de la 44e heure jusqu'à la 46e heure incluse.

Le nombre maximal d'heures supplémentaires ne peut dépasser par an 10 % de la durée annuelle de travail (cf. art. 2).

Dans la limite de ce contingent annuel de 158 heures, il n'est pas nécessaire de demander l'autorisation de l'inspection du travail, quel que soit l'effectif du cabinet dentaire.

Toutefois, le dépassement du contingent fixé par décret (130 heures) entraîne, pour chaque heure effectuée au-delà de ce seuil (3) :

Dans les entreprises de moins de 10 salariés :

- le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ;

- l'octroi d'un repos compensateur de 50 %.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés :

- le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ;

- l'octroi d'un repos compensateur de 100 %.

La rémunération des heures supplémentaires majorées peut être remplacée par l'employeur avec l'accord du salarié, en totalité ou partiellement, par un repos compensateur de remplacement dans les mêmes conditions de taux de majoration.

3.3. ARTT introduisant une modulation de ce temps (4)

La durée hebdomadaire de travail peut varier en fonction des nécessités du service. En conséquence, le calcul des heures de travail effectif peut se faire sur l'année civile, éventuellement proratisées en cas d'année incomplète de travail.

L'amplitude de la modulation du temps de travail, par semaine, peut varier entre un minimum de 26 heures et un maximum de 44 heures, sans pouvoir dépasser 40 heures pendant 12 semaines consécutives.

Dans ces conditions, les heures travaillées au-delà de la 35e heure ne donnent droit ni à majoration pour heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. En revanche, la rémunération est lissée.

Le choix de la modulation du temps de travail entraîne l'abaissement de la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires possibles, sans autorisation de l'inspecteur du travail, à 110 heures. Ces heures supplémentaires sont rémunérées comme telles. Avec l'accord du salarié, elles peuvent être totalement ou partiellement compensées dans les mêmes conditions de majoration.

Toute modification, par l'employeur, de la programmation indicative des heures de travail fait l'objet d'une information préalable de 7 jours ouvrés. Toutefois, en cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 (1er alinéa) du code du travail, en tant que, la clause entendant prévoir une modalité de réduction du temps de travail par réduction de la durée quotidienne de la durée du travail, le décompte du temps de travail devra s'effectuer dans le strict cadre hebdomadaire (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (1er et 3e alinéas) du code du travail, en tant que :

- les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent aussi droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures dans les entreprises dont l'effectif est de 10 salariés ;

- les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli au-delà de 41 heures dans les entreprises de plus de 10 salariés (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).

(4) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).

Article 4

En vigueur étendu

L'horaire de travail est réglementairement affiché dans le cabinet. Mais, pour appliquer la réduction du temps de travail, chaque cabinet met obligatoirement en place un système individualisé de décompte de l'horaire effectué (ex. : registre cosigné, pages numérotées). Le salarié reçoit chaque mois un décompte individuel du temps de travail effectué sur la période annuelle en cours.

Toute modification, par l'employeur, de la programmation indicative des heures de travail fait l'objet d'une information préalable de 7 jours calendaires.

Article 5 (1)

En vigueur étendu

Lorsque son temps de travail atteint *au moins* (2) 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, ce temps n'est ni rémunéré ni compris dans le calcul du temps effectif de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 (2e alinéa) du code du travail, en tant que le temps de pause constituera du temps de travail effectif dès lors que le salarié devra néanmoins se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 26 mars 2004, en vigueur le 1er janvier 2005 (BOCC n° 2004-19), étendu par arrêté du 23 novembre 2004 (JO du 11 décembre 2004)

Les cabinets dentaires emploient une forte proportion de salariés occupés à temps partiel. Il convient de tenir compte des dispositions spécifiques au temps partiel prévues par les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000. Compte tenu de la réduction du temps de travail des salariés à temps plein, les parties conviennent des dispositions suivantes pour tenir compte à la fois des nouvelles contraintes légales, de la situation particulière de la profession et de la situation des salariés.

6.1. Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à 35 heures hebdomadaires.

6.2. Répartition des horaires

Le temps de travail peut être organisé sur la semaine, par mois ou sur l'année conformément aux dispositions légales et conventionnelles, comme pour les salariés à temps plein.

6.3. Réduction de l'horaire collectif de travail effectif

Lorsque l'horaire collectif de référence du cabinet est réduit, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés occupés à temps partiel :

- soit de réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein ;
- soit de maintenir leur temps de travail effectif ;
- soit d'augmenter leur temps de travail effectif pour entrer, le cas échéant, dans le cadre imparti pour bénéficier des aides aux embauches liées à la réduction du temps de travail conformément à l'article 5.1 du chapitre II du présent accord ;
- soit de passer à temps plein sur la base du nouvel horaire collectif.

La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale, sauf demande expresse du salarié concerné.

Toute modification du contrat de travail fait l'objet d'un avenant signé par les parties.

6.4. Rémunération des salariés occupés à temps partiel

(remplacé par l'avenant du 18 avril 2002)

6.5. Coupures

Sauf si l'horaire antérieurement porté au contrat de travail le précisait (1), l'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures. Toutefois, cette interruption peut être supérieure à 2 heures, dans le cas d'exigences exceptionnelles propres au service à apporter à la patientèle et dûment motivées. Dans ce cas, le contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée.

6.6. Modification des horaires

En cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter les mêmes délais que pour les salariés à temps plein : 7 jours *calendaires* (2).

6.7. Heures complémentaires

6.7.1. Limites

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au 1/3 du nombre d'heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles prévues au contrat de travail ;
- le refus, par le salarié, des heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat de travail, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

6.7.2. Rémunération

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée du travail prévue au contrat seront rémunérées ou compensées au taux de 125 %.

6.7.3. Revalorisation du contrat de travail

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

6.7.4. Temps partiel modulé

(Dispositions remplacées par celles de l'avenant du 26 mars 2004)

(1) *Termes exclus de l'extension (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).*

(2) *Terme exclu de l'extension (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).*

Article 7

En vigueur étendu

La réduction de la durée du travail pose de graves problèmes d'organisation aux très petites entreprises que sont les cabinets dentaires, a fortiori, lorsque leurs salariés sont en formation. En outre, les employeurs ne doivent pas faire obstacle à l'acquisition de nouvelles connaissances par les salariés dans le cadre de la formation continue.

En conséquence, l'accès à la formation professionnelle doit bénéficier des aménagements décrits aux articles 7.1 et 7.2 ci-dessous.

7.1. Formation initiale

L'employeur embauchant un stagiaire en formation lui permet d'acquérir, en centre de formation et dans l'entreprise, les connaissances nécessaires à son emploi, acquisitions validées par un certificat de qualification professionnelle.

Pour manifester de la volonté du salarié de participer à sa propre formation, *conformément au point 1 de l'article L. 900-2 du code du travail, relatif, notamment, aux actions de préparation à la vie professionnelle* (1) et avec son accord, conformément à l'article L. 932- nouveau du même code :

- pour les salariés à temps complet dont la durée hebdomadaire de travail est réduite, la première heure hebdomadaire de cette réduction est réputée correspondre à la nécessité de cette formation et, en conséquence, ces 45 heures annuelles n'entrent pas dans le décompte du travail effectif ;
- pour les salariés à temps complet embauchés après la mise en application de l'aménagement-réduction du temps de travail, une heure par semaine, au-delà de la 35e, est réputée consacrée à cette nécessité de

formation et n'est, en conséquence ni rémunérée ni compensée. Cette heure est cumulable, comme ci-dessus, pour compenser les mêmes heures obligatoires de formation en centre - pour les salariés à temps partiel, dans l'un ou l'autre cas, la durée ainsi consacrée à la formation est proratisée en fonction de la durée fixée au contrat de travail initial. Elle peut être capitalisée dans les mêmes conditions.

En revanche, et sauf dérogations spécifiques déterminées par la CNPE, lorsque le salarié est inscrit dans un cursus de formation professionnelle défini, entrant dans le cadre de la formule de validation d'acquis professionnels instaurée par la branche, ladite formation se déroule pendant le temps de travail et est, en conséquence, rémunérée ou compensée.

7.2. Formation continue

Si l'employeur demande à son (ou ses) salarié(s) de participer à un stage de formation continue, le financement de cette formation ainsi que le temps passé à celle-ci est à la charge de l'employeur.

Si le salarié est à l'origine de la demande de formation, en dehors de tout cursus de formation professionnelle, défini pour le salarié considéré dans le cadre de la formule de validation d'acquis professionnels instaurée par la branche, et si l'objectif de la formation est le perfectionnement des connaissances professionnelles du salarié dans son emploi, *ou son adaptation à l'évolution de celui-ci* (1), le financement de la formation incombe à l'employeur, mais 1/3 de la durée de la formation n'est ni rémunéré ni compensé.

Si l'objectif de la formation n'est pas relatif aux mêmes connaissances professionnelles, son financement incombe au salarié et ne saurait s'imputer sur la durée effective du travail.

(1)Termes exclus de l'extension (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).

Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant du 18 avril 2002, en vigueur le 1er janvier 2002 (BOCC n° 2002-29), étendu par arrêté du 10 février 2003 (JO du 19 février 2003)

8.1. Rémunérations des salariés à temps plein (1)

8.1.1. Salaires conventionnels.

8.1.1.1. Salaires égaux aux minima conventionnels :

A la suite de l'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, la grille annexée à l'article 8.3 définit les nouveaux taux horaires minimaux applicables.

8.1.1.1. Salaires supérieurs aux minima conventionnels :

Les salariés dont le salaire horaire, à la date d'entrée en vigueur de l'accord d'ARTT, supérieur à la nouvelle grille, est fixé, de fait, au gré des parties contractantes.

8.1.2. Salaires dont la base était le SMIC avant l'application de l'accord.

Pour les personnels des catégories suivantes :

- personnel d'entretien ;
- réceptionnistes ou hôtesse d'accueil ;
- aides dentaires stagiaires 1re et 2e année ;
- assistantes dentaires stagiaires 1re année,

la réduction du temps de travail n'entraîne pas la baisse du salaire de base mensuel. En conséquence, celui-ci reste inchangé pour une durée de travail réduite à 151,67 heures.

8.2. Rémunérations des salariés à temps partiel (1)

8.2.1. Salaires conventionnels (au prorata des heures travaillées).

8.2.1.1. Salaires égaux aux minima conventionnels :

A la suite de l'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, la grille annexée à l'article 8.3 définit les nouveaux taux horaires minimaux applicables :

- les salariés qui acceptent de réduire leur temps de travail dans les mêmes proportions que celui des salariés à temps plein (10 %) bénéficient, au minimum, du maintien de leur salaire mensuel de base antérieur, à condition que celui-ci ne soit pas inférieur au produit du taux horaire découlant de la nouvelle grille par le nombre d'heures nouvellement inscrites par avenant au contrat initial ;
- le salaire mensuel de base des salariés dont le temps de travail est maintenu au niveau précédant l'application de l'accord résulte du produit du taux horaire découlant de la nouvelle grille par le nombre d'heures de travail inscrites par avenant au contrat initial ;

- le salaire mensuel de base des salariés dont le temps de travail est augmenté, sans atteindre la durée légale, résulte, au minimum, du produit du taux horaire découlant de la nouvelle grille par le nombre d'heures de travail nouvellement fixées par avenant au contrat initial ;

- le salaire de base des salariés dont la durée effective de travail est portée à 35 heures hebdomadaires à l'application de l'accord est fixé dans les mêmes conditions que celles d'un salarié à temps plein.

8.2.1.2. Salaires supérieurs aux minima conventionnels :

Les salariés dont le salaire horaire, à la date d'entrée en vigueur de l'accord sur l'ARTT, supérieur à la nouvelle grille, est fixé, de fait, au gré des parties contractantes.

8.2.2. Salaires dont la base était le SMIC avant l'application de l'accord.

La réduction de l'horaire collectif de travail n'entraîne pas la baisse du salaire de base mensualisé.

En conséquence, en fonction du mode de RTT choisi, le salaire de base sera défini selon les modalités suivantes :

- les salariés qui acceptent de réduire leur temps de travail dans les mêmes proportions que celles d'un salarié à temps plein (10 %) percevront un salaire de base mensualisé correspondant au produit du taux horaire découlant de la grille annexée à l'article 8.3 par le nouvel horaire de travail ;

- les salariés dont la durée de travail est maintenue perçoivent un salaire de base mensualisé calculé en fonction du taux horaire de la grille annexée à l'article 8.3 ;

- les salariés dont la durée de travail est augmentée perçoivent un salaire de base mensualisé produit du taux horaire défini à la grille annexée à l'article 8.3 par la nouvelle durée du travail inscrite au contrat ;

- les salariés dont la durée de travail est portée à 35 heures hebdomadaires perçoivent un salaire de base mensualisé conforme à la grille annexée à l'article 8.3.

8.3. Grille des salaires

Grille des taux horaires minimaux des personnels des cabinets dentaires applicables au 1^{er} janvier 2002 (2)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

CATEGORIE	TAUX HORAIRE
• 1. 1. Personnel d'entretien	7,43
• 2. 2. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil	7,43
•	7,43
• 3. 3. Aide dentaire:	7,43
•	7,64
• 3.1 Aides dentaires stagiaires 1 ^{re} année	7,43
• 3.2 Aides dentaires stagiaires 2 ^e année	7,64
• 3.3 Aides dentaires qualifiées	80 % du SMIC
•	100 % du SMIC
• 4. Assistante dentaire:	8,24
• 4.1. Assistantes dentaires stagiaires:	8,54
• 4.1.1. Sous contrat à durée déterminée:	7,94
• 4.1.1.1. Assistantes dentaires stagiaires 1 ^{re} année	9,94
• 4.1.1.2. Assistantes dentaires stagiaires 2 ^e année	12,21
• 4.1.2. Sous contrat de qualification:	13,28
• 4.1.2.1. Assistantes dentaires stagiaires 1 ^{re} année	125,0
• 4.1.2.2. Assistantes dentaires stagiaires 2 ^e année	
• 4.2. Assistantes dentaires qualifiées:	
•	
• 4.2.1. Assistantes dentaires qualifiées	
• 4.2.2. Assistantes dentaires qualifiées ODF	
•	
• 5. Prothésistes dentaires de laboratoire:	
• 5.1. Niveau 1	
• 5.2. Niveau 2	

<ul style="list-style-type: none"> • 5.3. Niveau 3 • 5.4. Niveau 4 • <p style="text-align: center;">Prime de secrétariat 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire qualifiée (proratisée pour les temps partiels)</p>	
---	--

8.4. Date d'application

Les partenaires sociaux décident d'un commun accord de l'application de l'article 8 au 1er janvier 2002.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle (arrêté du 10 février 2003, art. 1er).

(2) Grille étendue sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle (arrêté du 10 février 2003, art. 1er).

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux créent une commission paritaire de suivi de l'accord, pour veiller à sa bonne application et trouver une solution adaptée à toute difficulté d'application dont ils auraient connaissance.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

Pour la première année de mise en application de l'accord, les seuils annuels relatifs :

- au nombre d'heures de travail effectif (art. 2),
- au nombre de journées, ou demi-journées, ou heures quotidiennes de repos (art. 3.1) ;
- au contingent d'heures supplémentaires possibles sans autorisation de l'inspecteur du travail (art. 3.2) ;
- au contingent d'heures supplémentaires possibles en cas de modulation du temps de travail (art. 3.3) ;
- au nombre minimal d'heures travaillées ouvrant la possibilité de moduler la durée de travail à temps partiel (art. 6.7.4),

sont proratisés en fonction du nombre de mois d'application effective de l'accord.

A. - Aides gouvernementales prévues par la loi du du 13 juin 1998

Article 1er

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail contre embauches, décrite au présent chapitre, est prévue pour être directement applicable dans les cabinets dentaires. Elle s'applique dans le cadre du dispositif ouvrant droit au bénéfice des aides financières prévues par l'article 3.11 de la loi n° 98-61 du 13 juin 1998.

Des accords spécifiques peuvent être conclus conformément aux dispositions légales et conventionnelles avec un salarié mandaté, un délégué syndical, ou tout autre mode prévu par la loi dans le cadre des dispositions du chapitre 1er.

La demande soumise à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour le bénéfice des aides financières, doit contenir les modalités pratiques d'application des points visés ci-après, en particulier :

- les modalités de l'information et de la consultation préalable des représentants élus du personnel, ou, à défaut, des salariés ;
- les échéances de la réduction du temps de travail ;
- les catégories de personnel concernées ;
- les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps y compris celles relatives au personnel d'encadrement lorsque celles-ci sont spécifiques ;
- la durée du travail avant et après la réduction du temps de travail ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail et les modalités de décompte et d'organisation du travail pour les catégories spécifiques de salariés (temps partiel, encadrement) ;
- le nombre d'embauches par catégorie professionnelle, le calendrier prévisionnel des embauches ;
- le nombre d'emplois maintenus (cadre défensif) ;

- la durée de maintien des effectifs (au minimum de 2 ans) ;
- les modalités et délais de prévenance en cas de modification des horaires ;
- les modalités du suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Article 2

En vigueur étendu

Les représentants élus du personnel, s'il en existe, sont informés et consultés sur la décision de l'employeur de réduire le temps de travail dans le cadre du présent chapitre conformément au chapitre 1er.

Dans tous les cas, les salariés sont informés, par voie d'affichage et individuellement, par écrit, sur la réduction du temps de travail et ses conditions de mise en œuvre. Cette information est faite individuellement par l'employeur, au moins 30 jours avant la prise d'effet de la réduction du temps de travail.

Article 3

En vigueur étendu

La demande précise quelles catégories du personnel seront concernées par la réduction du temps de travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le temps de travail collectif doit être réduit de 10 % au moins et être porté à 35 heures hebdomadaires en moyenne au maximum.

Le temps de travail réduit peut être organisé sur la semaine, le mois ou l'année selon les modalités prévues au chapitre 1er du présent accord.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Volume d'embauches

Le nombre d'embauches lié à la réduction du temps de travail doit être égal à :

- 6 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 10 % ;
- 9 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 16 %.

Les effectifs sont calculés en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 derniers mois précédant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

5.2. Calendrier

La répartition par catégorie professionnelle et le calendrier prévisionnel des embauches sont déterminés, par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe, dans le respect de l'équilibre économique du cabinet dentaire et en tenant compte, notamment, des perspectives de développement.

5.3. Nature des embauches

Les embauches seront réalisées en contrats à durée indéterminée principalement à temps complet. Toutefois, des contrats à durée indéterminée, à temps partiel, pourront également être conclus, notamment, pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel.

Sont considérées comme embauches prises en compte au titre de la contrepartie à la réduction du temps de travail, la transformation en CDI des CDD des salariés déjà présents dans le cabinet dentaire lorsque le motif de recours à ces CDD est le remplacement d'un salarié absent.

L'objet du présent accord conduit les signataires à considérer que les embauches concernent des personnes qui n'appartiennent pas à l'entreprise, ou des personnes de l'entreprise travaillant à temps partiel et dont ce temps est augmenté du pourcentage prévu par la loi.

L'employeur doit fournir aux représentants du personnel, s'il en existe, les informations relatives aux embauches réalisées dans le cadre du présent paragraphe.

5.4. Maintien des effectifs

La durée minimum légale de maintien des effectifs augmentés à l'occasion de la réduction du temps de travail est égale au minimum à 2 ans à compter de la dernière embauche réalisée.

Les cabinets dentaires qui réduisent la durée du travail en application d'un accord collectif afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique peuvent bénéficier de l'incitation à la réduction du temps de travail. Ils s'engagent à maintenir les effectifs calculés en équivalent temps plein pendant 2 ans à compter de la signature de la convention passée avec l'Etat.

5.5. Groupement d'employeurs

Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour constituer un groupement d'employeurs conformément aux dispositions des articles L. 127-1 et suivants du code du travail dans le but de réaliser des embauches en commun.

Chaque embauche réalisée par le groupement d'employeurs à la suite de la réduction du temps de travail ouvre droit au bénéfice des aides prévues par la loi n° 98-61 du 13 juin 1998.

Les obligations d'embauches et de maintien des effectifs sont appréciées en prenant en compte, pour chaque cabinet dentaire adhérent du groupement, le volume d'heures de travail effectué par les salariés mis à leur disposition par le groupement.

B. - Allègement des cotisations sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000

Article 1er

En vigueur étendu

L'allègement de charges sociales patronales, prévu par la loi du 19 janvier 2000, est applicable à toutes les catégories du personnel des cabinets, dont la durée de travail, prévue par contrat, est supérieure à la moitié de la durée hebdomadaire légale.

Article 2

En vigueur étendu

Les modalités d'organisation du temps de travail des salariés ouvrant droit à l'allègement sont celles définies aux articles 2 à 6 inclus du chapitre 1er du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Le temps de travail des salariés ouvrant droit à l'allègement est décompté conformément aux précisions de l'article 4 du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Les modalités de la rémunération des salariés ouvrant droit à l'allègement sont celles définies par les articles 7 " Grille salariale " et éventuellement 6.4 " Rémunération des salariés occupés à temps partiel ".

Article 5

En vigueur étendu

L'application de l'allègement des charges sociales patronales est subordonnée à une déclaration de l'employeur à l'URSSAF, établie conformément au 1er alinéa de l'article 19-XI de la loi du 19 janvier 2000 et au décret afférent.

Article 6

En vigueur étendu

Les employeurs pourront demander le bénéfice de l'allègement à partir du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Accord du 28 mars 2003 relatif à la durée du travail (art. 6.1 de la convention collective)

Article

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction de l'article 6.1 " Durée du travail " (§ 6.1.1 à 6.1.3) :

(voir cet article)

Accord du 27 juin 2003 relatif au champ d'application de la convention collective

Article

En vigueur étendu

La commission mixte des cabinets dentaires réunie le 27 juin 2003 a décidé une nouvelle rédaction de l'article 1.1 relatif au champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Article 1.1

Champ d'application

(voir cet article)

Accord du 5 décembre 2003 relatif à la nouvelle rédaction du champ d'application

Champ d'application.

Nouvelle rédaction du champ d'application

En vigueur étendu

(voir cet article)

Fait à Paris, le 5 décembre 2003.

Avenant n° 1 du 5 décembre 2003 relatif à l'accord prévoyance du 5 juin 1987

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 4, il est inséré un nouvel article intitulé :
" Maintien de la garantie décès ", rédigé comme suit :

Article 5.1

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles que définies à l'article 5.2 ci-après, sont maintenues en cas de non-renouvellement (de la désignation de l'AG2R Prévoyance ou du contrat d'adhésion) ou de la résiliation du contrat d'adhésion pour changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité, dénommé ci-après " le participant ".

Article 5.2

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation

ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Lorsque les conditions décrites ci-avant sont remplies, les garanties décès maintenues sont :

- la garantie rente éducation dans les conditions prévues au règlement général de l'OCIRP ;
- les garanties définies à l'article 3 du protocole d'accord prévoyance dans les conditions suivantes :
- l'invalidité permanente et totale du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet du non-renouvellement ou de la résiliation n'entre pas dans le maintien de garantie après non-renouvellement ou de la résiliation ;
- la revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet du non-renouvellement ou de la résiliation ;
- les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion ;
- ce maintien est effectué :
- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;
- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 " Incapacité de travail " devient l'article 6.

L'article 6 " Charges sociales " devient l'article 7.

L'article 7 " Invalidité " devient l'article 8.

L'article 8 " Précisions complémentaires " devient l'article 9.

L'article 9 " Versement des prestations " devient l'article 10.

L'article 10 " Cotisations " devient l'article 11.

L'article 11 " Engagement des parties signataires " devient l'article 12.

L'article 12 " Durée du protocole d'accord " devient l'article 13.

L'article 13 " Fonctionnement de la commission paritaire de gestion " devient l'article 14.

L'article 14 " Disposition complémentaire " devient l'article 15.

L'article 15 " Date d'effet " devient l'article 16.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord concernant le financement du régime de prévoyance sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1er avril 2003 :

"La cotisation du régime de prévoyance conventionnel est fixée à 1,54 % TA + 1,54 % TB dont 0,50 % à la charge du salarié et 1,04 % à la charge de l'employeur.

Un taux d'appel fixé à 1,23 % TA + 1,23 % TB sera appliqué jusqu'au 31 mars 2013."

1. Préambule

En vigueur étendu

L'organisation et l'aménagement de la durée du travail dans les cabinets dentaires doivent :

- permettre de répondre aux besoins des patients et donner à chaque cabinet la possibilité de s'organiser en fonction de ses contraintes particulières et des fluctuations d'activité ;

- répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de qualité de vie tout en maintenant les avantages individuellement acquis, conformément au code du travail.

Pour atteindre ces objectifs, en fonction des nécessités du service aux patients, la durée hebdomadaire de travail peut varier ; en conséquence, le calcul des heures de travail effectif peut se faire sur l'année civile, proratisées en cas d'année incomplète de travail.

La modulation peut s'appliquer à toutes les catégories de salariés suivant les modalités définies par le présent accord.

2. Modulation du temps de travail pour les salariés employés à temps plein

En vigueur étendu

2.1. Répartition de la durée du travail

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année, à condition que cette durée ne dépasse pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée ; en tout état de cause, le plafond de 1 587 heures annuelles travaillées devra être respecté.

2.2. Amplitude de modulation

L'amplitude de modulation du temps de travail par semaine peut varier entre un minimum de 26 heures et un maximum de 44 heures, sans pouvoir dépasser 40 heures pendant 12 semaines consécutives.

2.3. Durée journalière de travail

La durée d'une journée travaillée ne peut excéder 10 heures de travail effectif en respectant un temps de pause de 20 minutes après 6 heures consécutives de travail effectif.

2.4. Rémunération

En fonction des conditions énoncées à l'article 2.2, les heures travaillées au-delà de la 35e heure ne donnent droit ni à majoration pour heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. En revanche, la rémunération est lissée sur la base de 151,67 heures mensuelles.

2.5. Heures supplémentaires

Le choix de la modulation entraîne l'abaissement de la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires, sans autorisation de l'inspection du travail à 110 heures.

Ces heures supplémentaires sont rémunérées comme telles.

Après l'accord du salarié, elles peuvent être totalement ou partiellement compensées dans les mêmes conditions de majoration ; dans le cas où les heures supplémentaires sont compensées, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

2.6. Organisation de la modulation

Le choix de la modulation se fait pour l'année civile. Elle peut être organisée pour l'année ou partie de l'année.

Pour chaque salarié, il sera établi un calendrier mensuel de programmation indicative de la modulation.

Toute modification par l'employeur de la programmation indicative des heures de travail fait l'objet d'une information préalable de 7 jours ouvrés ; *toutefois, en cas d'urgence pour des conditions exceptionnelles de surcroît de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires (1).*

Mensuellement, il sera établi un décompte des heures effectivement travaillées, pour chaque salarié.

2.7. Recours au chômage partiel

En cas de force majeure ou de circonstance de caractère exceptionnel, les heures non prises en compte dans la modulation peuvent faire l'objet d'un recours au chômage partiel.

2.8. Recours au travail temporaire

En cas d'absence d'un salarié concerné par la modulation, le recours au travail temporaire est possible sous réserve d'employer un salarié dont la qualification est équivalente à celle du salarié remplacé.

2.9. Absences

En cas d'absence pour maladie, accident ou maternité, l'horaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, que l'absence ait correspondu à une période de forte activité ou à une période de faible activité.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence, l'horaire à prendre en considération est calculé au prorata temporis du temps de présence pour déterminer la durée moyenne hebdomadaire. Le décompte des heures effectivement travaillées se fera suivant les modalités suivantes :

- si le décompte des heures effectivement travaillées par le salarié est inférieur au décompte des heures rémunérées, la rémunération versée par anticipation ne peut lui être réclamée ;
- si le décompte des heures effectivement travaillées par le salarié est supérieur au décompte des heures rémunérées, le complément de rémunération dû sera versé au salarié sans majoration.

2.10. Rupture de la relation de travail

En cas de rupture de la relation de travail en cours d'année civile, de la rupture d'un contrat à durée déterminée ou de la rupture d'un contrat de travail temporaire avant la fin de la période de modulation, les décomptes des heures se feront suivant les modalités suivantes :

- si le décompte est inférieur au décompte des heures rémunérées, la rémunération versée par anticipation ne peut lui être réclamée sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde ;
- si le décompte des heures travaillées effectivement est supérieur à celui des heures rémunérées, le complément de rémunération dû sera versé au salarié sans majoration.

Un document annexé au dernier bulletin de salaire mentionnera le total des heures effectives depuis le début de la période de modulation, à la fin de celle-ci, ou au moment du départ, si celui-ci a lieu en cours de période. La régularisation de la rémunération lissée s'effectuera en tenant compte des heures réellement effectuées au taux horaire applicable au moment du versement du dernier salaire.

2.11. Bilan de la modulation

En fin d'année civile, l'employeur communiquera le bilan de la modulation à chaque salarié concerné et le cas échéant, paye les heures supplémentaires.

(1) Termes exclus de l'extension, car ils contreviennent à l'alinéa 7 de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er).

Avenant n° 2 du 27 février 2004 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la garantie rente éducation

Article

En vigueur étendu

Accord professionnel

Nouvelle rédaction de l'article 4 " Rente éducation "

Article 4

Rente éducation

Versement d'une rente éducation (OCIRP) en cas de décès du salarié.

Si le décès du salarié survient alors qu'il reste au moins un enfant à charge, il est versé au profit de chaque enfant à charge, au sens de la législation fiscale, une rente éducation dont le montant annuel, exprimé en pourcentages du salaire de référence, est égal à :

- jusqu'au 12e anniversaire ... 10 % du salaire annuel brut (au lieu de 7,5 %);
- jusqu'au 18e anniversaire ... 15 % du salaire annuel brut (au lieu de 10 %);
- jusqu'au 26e anniversaire, si poursuite d'études... 20 % du salaire annuel brut (au lieu de 12,5 %).

Le montant de la rente est doublé si l'enfant est orphelin de père et de mère.

La rente éducation est versée, trimestriellement et à terme d'avance, au représentant légal de l'enfant pendant sa minorité, à l'enfant dès sa majorité.

Le taux de cotisation n'est pas modifié et est égal à 0,10 % du salaire limité aux tranches A et B.

La gestion de cette rente est effectuée conformément à la convention signée avec l'OCIRP (organisme commun d'institution de rente et de prévoyance), organisme spécialisé.

Ces dispositions prennent effet au 1er janvier 2004.

Nouvelle rédaction de l'avenant du 2 juillet 2004

Article préambule du titre III

En vigueur étendu

Le préambule du titre III est ainsi rédigé :
(Voir titre III).

Avenant du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Avenant conclu en application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Le présent avenant sera intégré au titre VII de la convention collective nationale étendue des cabinets dentaires.

A partir du 1er octobre 2004, cet avenant se substitue à l'avenant du 2 septembre 1994 relatif au contrat de qualification et à l'accord du 27 mai 1994 relatif à la formation des assistantes dentaires stagiaires sous contrat de droit commun à durée indéterminée.

Ce nouvel avenant définit les moyens et priorités de formation dans les cabinets dentaires, compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets.

TITRE VII FORMATION PROFESSIONNELLE (voir ce titre)

Accord du 3 décembre 2004 relatif à l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation

Article

En vigueur étendu

Création d'un nouvel alinéa de l'avenant sur la formation professionnelle du 1er octobre 2004 à inclure à l'article 7.6.1.

TITRE VII Formation professionnelle

7

.6. Organisation de l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation

7.6.1. Formation d'assistant 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. "

Paragraphe à inclure :

(Voir cet article).

- " pour permettre aux salariés à temps partiel de suivre le cursus de formation permettant d'obtenir le titre d'assistant 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. "

Accord du 3 décembre 2004 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité

Préambule

En vigueur non étendu

Le principe d'une journée de solidarité a été arrêté par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 pour assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées.

Cette journée de solidarité prend la forme :

- d'une contribution supplémentaire de 0,3 % payée par les employeurs sur les rémunérations versées depuis le 1er juillet 2004 ;

- d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour tous les salariés des cabinets dentaires libéraux.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires affirment leur volonté d'organiser de manière concertée la mise en œuvre des dispositions légales relatives à la journée de solidarité en précisant les modalités concrètes d'application dans les cabinets dentaires libéraux.

TITRE Ier : Principes

Article 1er Une journée de travail supplémentaire non rémunérée

En vigueur non étendu

La journée de solidarité constitue une journée de travail supplémentaire sur l'année.

Le travail accompli au titre de la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération.

Les heures correspondant à la journée de solidarité ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires ou complémentaires et pour l'acquisition du repos compensateur légal.

Article 2 Durée de la journée de solidarité

En vigueur non étendu

Le temps de travail réalisé au titre de la journée de solidarité est de 7 heures pour les salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, le temps de travail réalisé au titre de ladite journée est proratisé en fonction de l'horaire contractuel inscrit au contrat selon les formules suivantes :

Heure journée solidarité = 7 heures x taux d'activité

taux d'activité = nombre d'heures hebdomadaires de travail inscrites au contrat divisé par 35

ou

taux d'activité = nombre d'heures mensuelles de travail inscrites au contrat divisé par 151,67.

Conformément aux règles exposées ci-avant, le temps de travail réalisé au titre de la journée de solidarité pourra s'inscrire dans le cadre d'une journée de travail d'une durée supérieure ; dans ce cas, les heures de travail effectuées au-delà des heures requises au titre de la journée de solidarité seront rémunérées en fonction de la nature des heures.

Article 3 Précisions relatives aux jours fériés

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives aux jours définis à l'article 6.3, titre VI, de la convention nationale étendue des cabinets dentaires ne sont pas modifiées par le présent accord.

Article 4 Période de référence

En vigueur non étendu

La journée de solidarité est fixée dans le cadre de l'année civile ; la première journée de solidarité s'effectuera entre le 2 janvier 2005 et le 31 décembre 2005.

Article 5 Incidence sur le contrat de travail

En vigueur non étendu

Le contrat accompli lors de la journée de la solidarité est dépourvu d'incidence sur le contrat de travail qui sera réputé ne pas avoir été modifié.

TITRE II : Dispositions particulières

Article 1er Salariés à temps complet

En vigueur non étendu

La durée annuelle de travail est portée de 1 587 heures à 1 594 heures.

Article 1.1

Salariés bénéficiant de jours de réduction du temps de travail

Le nombre de jours de réduction de temps de travail dont bénéficient les salariés dont la réduction du temps de travail est organisée sous forme de jours de repos est réduit d'une journée, définie par l'employeur en concertation avec le salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

Article 1.2

Salariés bénéficiant de 1/2 journée de réduction du temps de travail
ou de diminution d'heures quotidiennes de travail effectif

La journée de solidarité n'étant pas fractionnable, celle-ci est définie par l'employeur en concertation avec chaque salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

Article 1.3

Salariés dont le temps de travail est modulé

La journée de solidarité est définie par l'employeur en concertation avec chaque salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

Les 7 heures travaillées au titre de la journée de solidarité n'entrent pas dans le calcul de la moyenne des 40 heures travaillées sur 12 semaines consécutives, sans dépasser la limite hebdomadaire de 44 heures.

Article 1.4

Autres salariés à temps complet

Pour les salariés à temps complet auxquels ne s'applique aucune modalité particulière d'aménagement du temps de travail, la date de la journée de solidarité est définie par l'employeur en concertation avec chaque salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

Article 2 Salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée

En vigueur non étendu

La durée annuelle de travail découlant du contrat est augmentée du nombre d'heures dues au titre de la journée de solidarité, calculées suivant la formule définie à l'article 2, alinéa 2, du titre Ier du présent accord. Les heures dues au titre de la journée de solidarité sont définies par l'employeur en concertation avec chaque salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

Article 3 Dispositions particulières applicables aux salariés en contrat de travail à durée déterminée

En vigueur non étendu

Article 3.1

Les salariés en contrat à durée déterminée réalisent lors de la première journée de travail de leur contrat un nombre d'heures de travail au titre de la journée de solidarité proportionnel à la durée de leur contrat et à leur horaire contractuel s'ils sont à temps partiel suivant la formule de calcul suivante :

$7 \text{ heures} \times \text{taux d'activité} \times \text{nombre de jours calendaires du contrat} \div \text{nombre de jours calendaires de l'année}$

$\text{taux d'activité} = \text{nombre d'heures hebdomadaires de travail inscrit au contrat} \div 35$

ou $\text{taux d'activité} = \text{nombre d'heures mensuelles de travail inscrit au contrat} \div 151,67$.

Les salariés en contrat à durée déterminée sans terme précis réalisent lors de la première journée de travail de leur contrat un nombre d'heures de travail au titre de la journée de solidarité tel que défini à l'article 3.1 du titre II du présent accord.

L'année civile suivante, ces salariés effectuent leur journée de solidarité suivant les modalités définies au titre II, articles 1er et 2, du présent accord suivant les cas.

Une mention spécifique relative à la journée de solidarité et aux dispositions définies ci-dessus est intégrée au contrat de travail.

Article 4 Changement d'employeur

En vigueur non étendu

Un salarié qui a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, peut refuser d'exécuter cette journée supplémentaire sous réserve d'en produire la justification ; le refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsqu'un salarié qui a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité chez son nouvel employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération en heures supplémentaires, s'imputeront sur le contingent annuel et donneront lieu, le cas échéant, à repos compensateur. Pour les salariés à temps partiel, les heures travaillées au titre de la journée de solidarité seront rémunérées en heures complémentaires.

TITRE III : Dispositions générales

Article 1er Entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1er janvier 2005.

Article 2 Primauté de l'accord de branche

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux modalités définies dans le présent accord par accord d'entreprise.

Article 3 Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au conseil de prud'hommes compétents.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire et une notification par lettre recommandée avec avis de réception sera faite à l'ensemble des parties.

Accord du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Création d'un nouvel alinéa de l'avenant sur la formation professionnelle du 1er octobre 2004 à inclure à l'article 7.6.2.

TITRE VII FORMATION PROFESSIONNELLE

7.6. Organisation de l'enseignement
dans le cadre de la professionnalisation

7.6.2. Formation d'aide dentaire.
(voir cet article)

Accord du 7 janvier 2005 relatif aux congés pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans

Article

En vigueur étendu

Modification de l'article 6.5 du titre VI :

TITRE VI
Durée du travail et congés

La nouvelle rédaction de cet article est la suivante :
(voir cet article)

Fait à Paris, le 7 janvier 2005.

Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Création de 3 alinéas de l'avenant sur la formation professionnelle du 1er octobre 2004 à inclure à l'article 7.6.2.

TITRE VII
FORMATION PROFESSIONNELLE

7.6. Organisation de l'enseignement
dans le cadre de la professionnalisation

7.6.2. Formation d'aide dentaire :

Paragraphe à inclure :
(voir cet article)

Le reste est inchangé :

" 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. "

Fait à Paris, le 25 février 2005.

Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

TITRE VII
Formation professionnelle

Création de 3 alinéas relatifs à l'avenant du 1er octobre 2004, titre VII (art. 7.6.1).

7.6. Organisation de l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation

7.6.1. Formation d'assistante dentaire.

Paragraphe à inclure :
(voir cet article)

Le reste est inchangé :

" 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'assistant dentaire. "

Fait à Paris, le 25 février 2005.

Accord du 8 juillet 2005 relatif aux absences pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou congé d'adoption

Article

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction de l'article 3.6 :
(voir cet article)

Fait à Paris, le 8 juillet 2005.

Avenant du 8 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction du dernier alinéa de l'article 7.2.1 et de l'article 7.2.2 du titre VII, formation professionnelle, modifiés comme suit :

TITRE VII
Formation professionnelle
7.2. (Nouveau) Financement de la formation professionnelle
(Voir ces articles).

Accord du 2 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction du 3e alinéa de l'article 7.5 du titre VII, formation professionnelle, modifié comme suit :

TITRE VII
FORMATION PROFESSIONNELLE
Article 7.5
La professionnalisation

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...

Sans changement jusqu'à :

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.

Le 3e alinéa est supprimé :

" Les parties signataires conviennent que le forfait de prise en charge est fixé avant le 15 octobre de chaque année par annexe au présent titre. Pour la période débutant le 1er octobre 2004 jusqu'au 15 octobre 2005, le forfait est fixé par stagiaire à 7 /heure. "

et remplacé par :

(voir cet article)

Le reste de l'article reste inchangé.

PREAMBULE

Article 1er

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité. Afin de permettre un tel développement et en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties signataires entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et mettre en oeuvre les moyens et les financements appropriés aux missions. En conséquence, il a été convenu :- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ; - d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels ; - de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations ; - de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ; - de faciliter les actions valorisant les métiers de la branche ; - d'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois et des besoins de compétence et de la qualification. A cet effet, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme.

Accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme

Financement : contributions des entreprises de la branche

Article 3

En vigueur étendu

Les organismes signataires du présent accord conviennent d'organiser la contribution au budget nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme. Afin de disposer des ressources nécessaires au financement de ce budget, il est institué, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, une contribution annuelle à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des cabinets dentaires. Le financement du fonds pour le paritarisme est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des cabinets dentaires. Le taux de cotisation est fixé à 0,05 %. Au titre de la 1^{re} année, la contribution sera assise sur la masse salariale de l'année précédente et elle sera proportionnelle au nombre de mois restant à courir entre le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord et le 31 décembre.

Recouvrement des contributions

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'OPCA-PL pour recouvrer auprès des cabinets dentaires libéraux cette cotisation, suivant les modalités suivantes :- la cotisation est appelée en même temps, mais distinctement, des contributions de financement à la formation continue des salariés ;- les modalités de recouvrement pour le compte de l'association paritaire de gestion et de reversement à cette dernière seront définies par une convention établie entre l'OPCA-PL et l'association paritaire de gestion définie à l'article 6 du présent accord ;- l'OPCA-PL devra tenir une comptabilité distincte de celle tenue pour les fonds de la formation professionnelle.

Affectation des fonds

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que les fonds recouverts annuellement doivent permettre à l'association de gestion du paritarisme, définie à l'article 6 du présent accord, de faire fonctionner les instances paritaires dans les conditions suivantes :- après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par l'OPCA-PL, des frais de tenue comptable de l'association de gestion prévue à l'article 6 et des frais de commissariat aux comptes, les fonds sont destinés : - pour 40 % au financement :- des travaux diligentés par les instances paritaires de la branche (CPNE / FP-commission paritaire nationale...) ;- des frais de secrétariat et de mise à disposition des locaux ;- des frais de fonctionnement et d'investissement de l'association de gestion et, plus généralement, tout autre frais décidé par les instances paritaires, *signataires du présent accord* (1) en vue de développer la négociation collective, - et pour 60 % au financement :

-des frais engagés par les organisations représentatives pour siéger dans les instances paritaires. 30 % sont répartis entre le collège salariés, 30 % sont répartis entre le collège employeur. Chaque collège se charge de la répartition des fonds attribués aux différentes organisations siégeant effectivement dans les instances paritaires de la branche et le communique au conseil d'administration de l'association d'aide au paritarisme. Chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transports, de repas, d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale. Un état annuel des dépenses de chaque organisation sera annexé au rapport annuel de trésorerie de l'association d'aide au paritarisme.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) selon laquelle il résulte du principe d'égalité de valeur constitutionnelle que les dispositions d'un accord collectif qui tendent à améliorer l'exercice du droit syndical sont applicables de plein droit à tous et en particulier aux syndicats représentatifs sans qu'il y ait lieu de distinguer les signataires et les non-signataires dudit texte (arrêté du 4 octobre 2007, art. 1er).

Association de gestion du paritarisme

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association de gestion du paritarisme dénommée : association d'aide au paritarisme dans les cabinets dentaires libéraux (AAP-CDL), sous l'égide de la loi de 1901, dont les statuts sont annexés au présent accord ; elle est composée de 1 représentant par organisation syndicale représentative de salariés signataire du présent accord et d'autant de représentants des organisations d'employeurs représentatives de la branche signataires du présent accord. L'association est

administrée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale des salariés représentative signataire du présent accord et d'autant de représentants des organisations signataires qui désignent un bureau exécutif. Le bureau est composé :- d'un président ; - d'un vice-président ; - d'un trésorier ; - d'un trésorier adjoint ; - et d'un secrétariat. Dès sa constitution, l'association est chargée :- d'établir ses statuts et son règlement intérieur ; - de désigner son bureau ; - de fixer les règles de financement de ses activités et d'établir un budget prévisionnel, conformément à l'article 5 du présent accord. Annuellement elle est chargée :- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement de ses activités ; - de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ; - de présenter à la commission paritaire de la branche, le bilan de fonctionnement et le bilan financier de l'année écoulée ainsi que ses propositions éventuelles sur la répartition des fonds. Un règlement intérieur définit et précise les rôles et missions du conseil d'administration, du bureau et des membres

Bilan de fonctionnement

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de se revoir 3 ans après la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, afin de faire un bilan des conditions d'application du présent accord et d'en tirer les conséquences à la lumière de l'évolution de la situation de l'emploi dans la branche. Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord pourront être modifiées, notamment en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds. Annuellement, la commission paritaire de branche examinera le bilan de fonctionnement de l'association d'aide au paritarisme

Durée, révision, dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être révisé, par avenant et par chaque partie signataire ou ayant adhéré en totalité ultérieurement, selon les modalités suivantes :- toute demande de révision sera adressée par lettres recommandées avec avis de réception à chacune des parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de remplacement ; - à réception de la lettre, les parties susvisées devront ouvrir, dans un délai de 3 mois maximum, une négociation pour rédiger un avenant ou un nouvel accord ; - les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension faisant suite à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord. L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail. L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions de l'article L. 132-8 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Date d'application

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement le premier jour du mois suivant la date de signature, soit le 1er avril 2007.

Publicité, dépôt, extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail. L'extension du présent accord sera demandée auprès du ministre du travail par l'une des organisations signataires.

Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'assistant dentaire (titre II)

Article

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction du 3e alinéa de l'article 2.1.1 du titre II de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires, suite à l'avenant du 6 juillet 2007 concernant ce même article.

TITRE II : EMPLOIS D'ASSISTANT DENTAIRE Article 2.1. (nouveau) Exercice de la profession Article 2.1.1 (3e alinéa)

Les étudiants en chirurgie dentaire de l'Union européenne ou ayant des accords spécifiques avec l'Etat français, ayant validé leur 3e année de formation, sont autorisés pendant les périodes de vacances universitaires à effectuer le remplacement d'un ou d'une assistant(e) dentaire en poste.

Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'aide dentaire (titre III, annexe I)

Article

En vigueur étendu

Modifications du titre III de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires pour une mise en cohérence avec le titre VII « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

TITRE III : EMPLOIS D'AIDE DENTAIRE

Article 3.1 Exercice de la profession

Article 3.1.1

Nul ne peut remplir les fonctions d'aide dentaire s'il n'est pas titulaire du certificat d'aide dentaire reconnu par la CPNE-FP des cabinets dentaires ou en cursus de formation ou de validation des acquis de l'expérience, tels que décrits dans l'accord étendu du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les cabinets dentaires libéraux, et destiné à obtenir la qualification d'aide dentaire. Par dérogation au présent article, l'article 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires prévoit que, 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. Les étudiants en chirurgie dentaire de l'Union européenne ou ayant des accords spécifiques avec l'Etat français, ayant validé leur 3e année de formation, sont autorisés pendant les périodes de vacances universitaires à effectuer le remplacement d'un aide dentaire en poste.

Article 3.1.2

L'aide dentaire assume les tâches décrites à l'article 3.2 sous la responsabilité et le contrôle effectif d'un chirurgien-dentiste ou sous le contrôle effectif d'un assistant dentaire à qui cette tâche est confiée par le chirurgien-dentiste dans le cadre de l'activité du cabinet dentaire. Hormis le cas où l'aide dentaire effectue le remplacement d'un assistant dentaire dans le respect de l'article 3.6 de la CCN, il ne peut être présent dans la salle de soins pendant la réalisation d'une intervention professionnelle effectuée par le praticien. Il est soumis au secret professionnel.

Article 3.1.3

Un chirurgien-dentiste peut se faire aider par un ou plusieurs aides dentaires.

Article 3.2 Formation Article 3.2.1

La CPNE-FP est compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'aide dentaire. Seuls les organismes de formation agréés par la CPNE-FP des cabinets dentaires sont habilités à mettre en œuvre la formation et à organiser les épreuves de validation des connaissances. La formation doit être réalisée conformément aux objectifs de l'article 7. 4 de l'avenant étendu du 1er octobre 2004 et aux dispositifs décrits aux articles 7. 5, 7. 5. 1, 7. 5. 2, 7. 6. 2 et 7. 9 du même avenant, ainsi que tous les avenants qui viendraient compléter le titre VII de la convention collective nationale des cabinets dentaires. La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer la qualification d'aide dentaire reconnue par la convention collective nationale des cabinets dentaires. L'employeur est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, modules ou cours théoriques mis en place par la profession en vue de la préparation à la validation de la formation.

Article 3.2.2 Conditions d'entrée en formation

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d'une période de professionnalisation en vue de l'obtention du certificat d'aide dentaire doit : — être titulaire du BEPC ou du brevet des collèges ou d'un diplôme, titre ou qualification de niveau équivalent ou

justifier d'un niveau de formation équivalent ; — être âgé de 18 ans au moins ; — s'engager à suivre l'enseignement ; — se présenter aux épreuves de validation ; — assister le praticien dans les tâches qui relèvent de sa compétence et de sa formation.

Article 3.3 Définition des tâches

L'aide dentaire remplit les fonctions de réceptionniste auxquelles s'ajoutent des fonctions nécessitant des capacités techniques, relationnelles et administratives : Dans le cadre de ses fonctions, l'aide dentaire doit ainsi : — assurer la mise en fonctionnement du cabinet en étant susceptible de brancher et débrancher les appareils, d'en vérifier le bon état et leur fonctionnement ; — accueillir les patients ou tout autre visiteur du cabinet ; — répondre au téléphone, fixer les rendez-vous et gérer le carnet de rendez-vous ; — réguler le fonctionnement du cabinet ; — être capable d'identifier les demandes des patients et de les transmettre au praticien ou à une assistante ; — être capable d'écoute, de discernement, de discrétion et de devoir de réserve ; — posséder des connaissances en bureautique et sur le logiciel d'exploitation du cabinet ; — établir les fiches des patients, gérer les fichiers de dossiers médicaux, établir les feuilles de soins et les documents pour les assurances complémentaires, encaisser et enregistrer les paiements des patients ; — assurer les relances ; — nettoyer, décontaminer les surfaces des meubles et appareils dentaires ; — débarrasser, décontaminer, nettoyer, stériliser et ranger les instruments ; — développer, identifier et classer les clichés de radiologie dentaires ou les documents papier résultant de l'utilisation d'appareils d'imagerie médicale ; — assister, dans la limite de ses compétences, le praticien dans les situations d'urgence ; — assurer les relations avec les laboratoires de prothèse ; — gérer le stock de petit matériel et de produits consommables et assurer leur traçabilité ; — assurer les commandes de fournitures et leur suivi. L'exécution régulière d'une des 3 compétences suivantes entraîne, conformément à l'annexe I, titre V « Travaux de secrétariat », le versement de la prime de secrétariat dont le montant est défini à l'article 3.16 de la CCN : — établir, suivre et rappeler les échéances administratives ; — enregistrer les opérations comptables courantes : traitement des factures et préparation de leur règlement ; — assurer la correspondance du cabinet, le courrier pouvant être dactylographié, manuscrit ou sur traitement de texte, la rédaction éventuelle des travaux d'étude ou de recherche des praticiens.

Article 3.4 Evolution du métier

L'aide dentaire titulaire du certificat reconnue par la CNPE-FP des cabinets dentaires peut, par la formation continue, obtenir le titre d'assistant dentaire en suivant la formation et validant les 2 modules suivants : — travail à 4 mains ; — assistance technique aux travaux prothétiques. Cette formation de l'obtention du titre d'assistant dentaire est finançable sur le plan de formation à la rubrique « augmentation des compétences ». Elle peut également être réalisable dans le cadre du DIF. L'obtention du titre d'assistant dentaire peut être également obtenu par la VAE.

Avenant du 5 octobre 2007 relatif à la détermination de la durée du travail effectif (1)

Article

En vigueur étendu

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 38 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985, de l'article 9 de la loi n° 86-76 du 17 janvier 1986 et des articles L. 122-14-15, L. 122-24-1, L. 236-1, L. 225-8, L. 225-12, L. 434-10, L. 412-20, L. 424-1, L. 434-1 L. 992-8 et R. 231-44 du code du travail relatives aux périodes et congés assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail (arrêté du 3 mars 2008, art. 1er).

Proposition de modification de l'article 6. 2. 5 du titre VI de la convention collective nationale des cabinets dentaires

« 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'homaux, 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. »

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

Article

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 3.2 de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 18 mai 2001, étendu le 26 novembre 2001, en fixant un contingent d'heures supplémentaires conforme aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Les parties signataires conviennent, que pour des raisons pratiques, la date d'application du présent accord est impérative au 1er janvier 2008. En conséquence, l'article 3. 2 est rédigé comme suit :

« 3. 2. ARTT maintenant un horaire supérieur à 35 heures hebdomadaires

Si une entreprise demande à ses salariés de travailler au-delà des 35 heures hebdomadaires conventionnelles, elle doit rémunérer les heures supplémentaires à des taux majorés : + 25 % à partir de la 36e heure jusqu'à la 43e heure incluse ; + 50 % à partir de la 44e heure jusqu'à la 46e heure incluse. Toutefois, le dépassement du contingent d'heures fixé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur entraîne pour chaque heure effectuée au-delà de ce seuil : — dans les entreprises de moins de 10 salariés : — le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ; — l'octroi d'un repos compensateur de 50 % ; — dans les entreprises de plus de 10 salariés : — le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ; — l'octroi d'un repos compensateur de 100 %. La rémunération des heures supplémentaires majorées peut être remplacée par l'employeur avec l'accord du salarié, en totalité ou partiellement, par un repos compensateur de remplacement dans les mêmes conditions de taux de majoration. En cas de modulation, le contingent reste fixé à 110 heures. »

Avenant du 19 juin 2008 portant modification de la convention collective

Article

En vigueur étendu

Modification de l'article 2.5.1.1 de l'annexe I, titre II, de la convention collective nationale des cabinets dentaires relatif aux mentions complémentaires : Actuellement et sans changement :

« Art. 2.5.1.1 Assistant dentaire " mention complémentaire ODF ”

Il est l'auxiliaire particulièrement désigné pour assister les praticiens pratiquant l'orthopédie dento-faciale. En complément de ses fonctions habituelles l'assistant " mention complémentaire ODF ” possède les connaissances spécifiques techniques, relationnelles et administratives nécessaires pour assister le praticien en orthopédie dento-faciale, acquises à l'issue d'une formation complémentaire dont le programme et la mise en oeuvre sont confiés à la CPNE-FP des cabinets dentaires. Ne sont autorisés à entrer en formation en vue de l'obtention de la mention complémentaire ODF que les assistants dentaires titulaires du titre inscrit au RNCP. Ne sont autorisés à organiser l'enseignement et les épreuves de validation que les organismes répondant au cahier des charges établi par la CPNE-FP des cabinets dentaires et choisis par celle-ci. La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer la mention complémentaire ODF. » L'article 2.5.1.1 est ainsi complété : « La CPNE-FP reconnaît l'équivalence aux assistants ayant obtenu antérieurement la qualification d'assistant dentaire qualifiée en ODF, délivrée par les organismes de formation (formation validée antérieurement à la décision de la CPNE-FP du 16 mars 2007 validant le référentiel de formation complémentaire en orthodontie de 100 heures). »

Avenant du 5 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Modification de l'article 2.5.1 de l'annexe I, titre II, de la convention collective nationale des cabinets dentaires :

« Article 2.5.1 Assistant dentaire " mention complémentaire ”

Les assistants dentaires titulaires du titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent engager une formation continue en vue d'obtenir une mention complémentaire dans des disciplines spécifiques de la chirurgie dentaire, notamment orthopédie dento-faciale. La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule habilitée à définir les mentions complémentaires, à élaborer les programmes afférents, à mettre en œuvre les formations, à définir le cahier des charges à destination des organismes de formation et à choisir ceux qui la délivreront. La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer les mentions complémentaires aux salariés qui ont satisfait à la validation de leur formation continue complémentaire. La formation en vue de l'obtention d'une mention complémentaire est finançable sur le plan de formation à la rubrique " développement des compétences ". Elle peut également être réalisable dans le cadre du DIF. » L'article 2.5.1 « Assistant dentaire " mention complémentaire ” » est ainsi complété : « La mise en œuvre au sein du cabinet dentaire des compétences acquises par la formation et la validation d'une mention complémentaire telle que définie ci-dessus sera notifiée au contrat de travail ou fera l'objet d'un avenant écrit audit contrat, qui précisera également le montant du complément de salaire afférent, conformément à la grille salariale en vigueur. » Date d'application : au 1er janvier 2009.

SALAIRES

Accord du 29 septembre 2006 (1)

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, en ce qui concerne les négociations salariales de 2006, de réévaluer les taux horaires selon les grilles salariales annexées au présent accord :

- grille n° 1 : au 1er avril 2006 ;
- grille n° 2 : au 1er juillet 2006 ;
- grille n° 3 : au 1er octobre 2006.

Dépôt, extension, application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement aux dates suivantes :

- grille n° 1 : au 1er avril 2006 ;
- grille n° 2 : au 1er juillet 2006 ;
- grille n° 3 : au 1er octobre 2006.

L'accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée par la CNSD, signataire de l'accord.

ANNEXE

Grille n° 1 - Taux horaires minimaux des personnels des cabinets dentaires, (applicable au 1er avril 2006)

Rappel. - Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien : 8,03
2. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil : 8,03
3. Aide dentaire qualifié : 8,37
4. Assistante dentaire qualifiée (+) : 9,17
5. Prothésiste dentaire de laboratoire :
 - 5.1. Niveau I : 8,63
 - 5.2. Niveau II : 10,88
 - 5.3. Niveau III : 13,36
 - 5.4. Niveau IV : 14,53
6. Personnel en formation
 - 6.1. Contrats de professionnalisation (embauche à partir du 1er octobre 2004) :
 - 6.1.2. Aide dentaire stagiaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,23
 - 6.1.3. Aide dentaire stagiaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,03
 - 6.1.4. Assistante dentaire stagiaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,23

- 6.1.5. Assistante dentaire stagiaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,03
 - 6.1.6. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,23
 - 6.1.7. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,03
 - 6.1.8. Brevet de maîtrise de prothésiste dentaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,23
 - 6.1.9. Brevet de maîtrise de prothésiste dentaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,03
 - 6.2. Contrat de qualification (embauche avant le 1er octobre 2004) :
 - 6.2.1. Assistante dentaire stagiaire 1re année, 80 % du SMIC : 6,42
 - 6.2.2. Assistante dentaire stagiaire 2e année, 100 % du SMIC : 8,03
 - 6.3. Contrat à durée indéterminée (embauche avant le 1er octobre 2004) :
 - 6.3.1. Aide dentaire stagiaire 1re année : 8,03
 - 6.3.2. Aide dentaire stagiaire 2e année : 8,03
 - 6.3.3. Assistante dentaire stagiaire 1re année : 8,03
 - 6.3.4. Assistante dentaire stagiaire 2e année : 8,29
- Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire qualifiée (proratisée pour les temps partiels) : 139,00

Grille n° 2. - Taux horaires minimaux des personnels des cabinets dentaires

[applicable au 1er juillet 2006 (hausse du SMIC de 3,05 %)]

Rappel. - Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures

(En euros.)

- 1. Personnel d'entretien : 8,27
 - 2. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil : 8,27
 - 3. Aide dentaire qualifiée : 8,37
 - 4. Assistante dentaire qualifiée (+) : 9,17
 - 5. Prothésiste dentaire de laboratoire :
 - 5.1. Niveau I : 8,63
 - 5.2. Niveau II : 10,88
 - 5.3. Niveau III : 13,36
 - 5.4. Niveau IV : 14,53
 - 6. Personnel en formation
 - 6.1. Contrats de professionnalisation (embauche à partir du 1er octobre 2004) :
 - 6.1.2. Aide dentaire stagiaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,44
 - 6.1.3. Aide dentaire stagiaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,27
 - 6.1.4. Assistante dentaire stagiaire : moins de 26 ans : 7,44
 - 6.1.5. Assistante dentaire stagiaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,27
 - 6.1.6. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,44
 - 6.1.7. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,27
 - 6.1.8. Brevet de maîtrise de prothésiste dentaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,44
 - 6.1.9. Brevet de maîtrise de prothésiste dentaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,27
 - 6.2. Contrat de qualification (embauche avant le 1er octobre 2004) :
 - 6.2.1. Assistante dentaire stagiaire 1re année, 80 % du SMIC : 6,62
 - 6.2.2. Assistante dentaire stagiaire 2e année, 100 % du SMIC : 8,27
 - 6.3. Contrat à durée indéterminée (embauche avant le 1er octobre 2004) :
 - 6.3.1. Aide dentaire stagiaire 1re année : 8,27
 - 6.3.2. Aide dentaire stagiaire 2e année : 8,27
 - 6.3.3. Assistante dentaire stagiaire 1re année : 8,27
 - 6.3.4. Assistante dentaire stagiaire 2e année : 8,29
- Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire qualifiée (proratisée pour les temps partiels) : 139,00
- (+) Depuis le 19 novembre 2005, la grille salariale comporte un seul poste d'assistante dentaire qualifiée en application de l'accord salarial du 8 juillet 2005, étendu le 9 novembre 2005 (paru au JO le 18 novembre 2005).

Grille n° 3. - Taux horaires minimaux des personnels des cabinets dentaires

(applicable au 1er octobre 2006)

Rappel - Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures

(En euros.)

- 1. Personnel d'entretien : 8,27
- 2. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil : 8,27
- 3. Aide dentaire qualifiée : 8,54
- 4. Assistante dentaire qualifiée (+) : 9,35

5. Prothésistes dentaires de laboratoire :

- 5.1. Niveau I : 8,80
- 5.2. Niveau II : 11,10
- 5.3. Niveau III : 13,63
- 5.4. Niveau IV : 14,82

6. Personnel en formation

6.1. Contrats de professionnalisation (embauche à partir du 1er octobre 2004) :

- 6.1.2. Aide dentaire stagiaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,44
- 6.1.3. Aide dentaire stagiaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,27
- 6.1.4. Assistante dentaire stagiaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,44
- 6.1.5. Assistante dentaire stagiaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,27
- 6.1.6. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,44
- 6.1.7. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,27
- 6.1.8. Brevet de maîtrise de prothésiste dentaire : moins de 26 ans, 90 % du SMIC : 7,44
- 6.1.9. Brevet de maîtrise de prothésiste dentaire : plus de 26 ans, 100 % du SMIC : 8,27

6.2. Contrat de qualification (embauche avant le 1er octobre 2004) :

- 6.2.1. Assistante dentaire stagiaire 1re année, 80 % du SMIC : 6,62
- 6.2.2. Assistante dentaire stagiaire 2e année, 100 % du SMIC : 8,27

6.3. Contrat à durée indéterminée (embauche avant le 1er octobre 2004) :

- 6.3.1. Aide dentaire stagiaire 1re année : 8,27
- 6.3.2. Aide dentaire stagiaire 2e année : 8,27
- 6.3.3. Assistante dentaire stagiaire 1re année : 8,27
- 6.3.4. Assistante dentaire stagiaire 2e année : 8,29

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire qualifiée (proratisée pour les temps partiels) : 142,00

(+) Depuis le 19 novembre 2005, la grille salariale comporte un seul poste d'assistante dentaire qualifiée en application de l'accord salarial du 8 juillet 2005, étendu le 9 novembre 2005 (paru au *JO* le 18 novembre 2005).

(1) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5, deuxième alinéa, du code du travail selon lesquelles la rémunération des titulaires de contrat de professionnalisation âgés de plus de 26 ans ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise (arrêté du 4 janvier 2007, art. 1er).

Accord du 6 juillet 2007 [\(1\)](#)

Article

En vigueur étendu

Grille salariale applicable à partir du 1er juillet 2007

Harmonisation de la grille salariale des cabinets dentaires en fonction :— de l'avenant sur la formation professionnelle du 1er octobre 2004 (Suppression des contrats de qualification et des aides et assistants dentaires 1re année et 2e année),—et de la réévaluation du SMIC.

Article

En vigueur étendu

**Grille des taux horaires minimaux des personnels des cabinets dentaires applicables au 1er juillet 2007
(augmentation du SMIC : + 2,1 %)**

Rappel : horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures

(En euros.)

- 1. Personnel d'entretien : 8,44 €.
- 2. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil : 8,44 €.
- 3. Aide dentaire : 8,54 €.
- 4. Assistant dentaire (1) : 9,35 €.
- 5. Prothésistes dentaires de laboratoire :
- 5.1. Niveau I : 8,80 €.
- 5.2. Niveau II : 11,10 €.
- 5.3. Niveau III : 13,63 €.
- 5.4. Niveau IV : 14,82 €.

6. Personnel en formation :

6.1. Contrat de professionnalisation (embauche à partir du 1er octobre 2004) :6.1.2. Aide dentaire : moins de 26 ans, 90 % SMIC : 7,60 €.

6.1.3. Aide dentaire : plus de 26 ans, 100 % SMIC : 8,44 €.

6.1.4. Assistant dentaire : moins de 26 ans, 90 % SMIC : 7,60 €.

6.1.5. Assistant dentaire : plus de 26 ans, 100 % SMIC : 8,44 €.

6.1.6. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans, 90 % SMIC : 7,60 €.

6.1.7. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans, 100 % SMIC : 8,44 €.

Contrat à durée indéterminée (entrée en formation avant le 1er octobre 2004) :6.2. Aides dentaires stagiaires (triplement) : 8,44 €.

6.3. Assistants dentaires stagiaires (triplement) : 8,44 €.

Prime de secrétariat :10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant dentaire qualifiée (proratisée pour les temps partiels) : 142,00 €.

Accord « Salaires » du 5 octobre 2007 [\(1\)](#)

Article

En vigueur étendu

les parties signataires conviennent, en ce qui concerne les négociations salariales de 2007, de réévaluer les taux horaires suivant les modalités ci-dessous :— 2 % applicables impérativement au 1er octobre 2007 ;— 0,7 % applicable le premier jour du mois civil qui suit l'arrêté d'extension du présent accord, Sur les postes suivants :— aide dentaire qualifié(e) ;— assistant(e) dentaire qualifié(e) ;— prothésiste dentaire de laboratoire :— niveau I ;— niveau II ;— niveau III ;— niveau IV.

Article

En vigueur étendu

Dépôt. — Extension. — Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement aux dates précisées ci-dessus.L'accord sera déposé conformément aux [dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail](#).L'extension du présent accord sera demandée.

Accord du 7 mars 2008 relatif à la prime exceptionnelle

Article

En vigueur étendu

Entre les partenaires sociaux réunis en commission paritaire le vendredi 7 mars 2008, a été conclu, conformément à la [loi n° 2008-111 du 8 février 2008](#) pour le pouvoir d'achat, le présent accord.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord pose le principe de la possibilité d'un versement par les employeurs de la branche des cabinets dentaires libéraux d'une prime exceptionnelle modulable, d'un montant maximum de 1 000 € bruts, à l'ensemble des salariés des cabinets dentaires.

Période d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable pour l'année 2008, entre le 1er janvier et le 30 juin, pour les salariés comptés à l'effectif du cabinet à la date du présent accord.

Prime exceptionnelle et rémunération

Article 3

En vigueur étendu

La prime exceptionnelle, conformément à la [loi du 8 février 2008](#), ne peut se substituer à aucun élément de rémunération d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle.

Bénéficiaires de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord concerne tous les salariés permanents ou non permanents de la branche des cabinets dentaires libéraux.

Montant et modulation de la prime

Article 5

En vigueur étendu

D'un montant maximum de 1 000 € bruts par salarié (c'est-à-dire avant précompte de la CSG-CRDS), la prime exceptionnelle peut être modulée en fonction du salaire, de la qualification, de la durée du travail, de l'ancienneté ou de la durée de présence du salarié dans le cabinet dentaire ; ces critères de modulation peuvent être combinés. Elle ne constitue ni du salaire ni de l'intéressement.

Versement de la prime exceptionnelle

Article 6

En vigueur étendu

La prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 30 juin 2008. Elle peut faire l'objet de versements fractionnés entre le 1er janvier 2008 et le 30 juin 2008 dès lors que le solde des fractions est versé au plus tard le 30 juin 2008.

Bulletin de salaire

Article 7

En vigueur étendu

Le versement de la prime exceptionnelle doit apparaître soit sur une ligne spécifique du bulletin de paie du mois du versement, soit sur un document annexe ou annexé à ce bulletin de paie, ou tout autre mode de notification écrite.

Régime social et fiscal

Article 8

En vigueur étendu

La prime est exonérée de l'ensemble des cotisations de sécurité sociale et des cotisations d'assurance chômage, AGS, de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, contribution solidarité autonomie, contribution formation professionnelle cotisation, FNAL, versement transport et taxes parafiscales assises sur les salaires, à la condition que son montant ne soit pas supérieur à 1 000 € bruts. La prime est soumise à la CSG et à la CRDS. Elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

Notification et dépôt

Article 9

En vigueur étendu

L'employeur est tenu de déclarer à l'URSSAF le montant des sommes versées aux salariés au moyen de la déclaration annuelle des salaires (DADS). Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Accord du 19 juin 2008 relatif à la grille des salaires [\(1\)](#)

Article

En vigueur étendu

Création d'un sous-chapitre « Mentions complémentaires ». La nouvelle grille des salaires des cabinets dentaires est ainsi présentée :

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

1.	Personnel d'entretien	
2.	Réceptionnistes ou hôtesse d'accueil	
3.	Aide dentaire	
4.	Assistant dentaire	
4.1.	Mentions complémentaires *	
5.	prothésistes dentaires de laboratoire	
5.1.	Niveau I	
5.2.	Niveau II	
5.3.	Niveau III	
5.4.	Niveau IV	
6.	Personnel en formation	
6.1.	Contrats de professionnalisation : (Embauche à partir du 1er octobre 2004)	
6.1.2.	Aide dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC
6.1.3.	Aide dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC
6.1.4.	Assistant dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC
6.1.5.	Assistant dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC
6.1.6.	Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC
6.1.7.	Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC
6.1.8.	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC
6.1.9.	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC
	Contrat à durée indéterminée (Entrée en formation avant le 1er octobre 2004)	
6.2.	Aides dentaires stagiaires (triplement)	
6.3.	Assistants dentaires stagiaires (triplement)	
* Mentions complémentaires : 5 % du salaire de base de l'assistante dentaire, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires telle que décrite à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels).		

Prime de secrétariat : 146 €.10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels).L'accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail. L'extension du présent accord sera demandée. La grille salariale sera applicable le premier jour du mois civil qui suit l'arrêté d'extension.

Accord du 5 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Article

En vigueur étendu

Les taux horaires de l'aide dentaire, de l'assistante dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveaux I, II, III et IV sont réévalués de 2,8 % (grille annexée).L'extension du présent accord sera demandée. Date d'application au 1er janvier 2009.