

Cabinets dentaires (n°3255)

CONVENTION COLLECTIVE	SIGNATURE	EXTENSION	JO	N° BROCHURE	IDCC
Cabinets dentaires	17/01/92	02/04/92	09/04/92	3255	1619

Dernière mise à jour de la convention collective le 19 février 2022 :

Avenant n° 8 du 7 octobre 2021 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance (texte non traité dans la synthèse)

Avenant n° 9 du 7 octobre 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse.

Afin de disposer de l'ensemble des mesures applicables, il convient d'effectuer une comparaison entre les dispositions conventionnelles et dispositions légales, la réalisation de la vérification des dispositions légales est nécessairement opérée par l'utilisateur de la synthèse, bien que certaines notions puissent être abordées dans la synthèse.

Cette synthèse est un document de travail fournit tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.

Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée.

Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.

La reproduction de ce document est strictement interdite.

SOMMAIRE

I – CHAMP D'APPLICATION	1	VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	5
II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE.....	1	1 – Accident de travail.....	5
III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL	1	2 – Détermination de la durée de travail effectif....	5
1 – Contrat de travail	1	IX – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.....	5
2 – Période d'essai	1	1 – Généralités.....	5
IV – TEMPS DE TRAVAIL	1	2 – Répartition.....	5
1 – Durée du travail.....	1	X – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ.....	5
2 – Repos.....	1	1 – Régime de prévoyance.....	5
3 – Repos compensateur de remplacement.....	2	2 – Frais de santé.....	6
V – CONGÉS	2	XI – FORMATION PROFESSIONNELLE	6
1 – Congés payés.....	2	1 – Obligations légales de contribution à la	formation professionnelle.....
2 – Congés de courte durée.....	2	2 – Obligations conventionnelles de contribution à	la formation professionnelle.....
3 – Congés exceptionnels.....	2	3 – Compte personnel de formation.....	6
4 – Congés pour enfant malade.....	2	4 – Reconversion ou promotion par alternance	(Pro-A)
5 – Congé de maternité et d'adoption.....	3	7	
6 – Congé pour élever un enfant.....	3	XII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	7
7 – Congé parental d'éducation.....	3	1 – Rupture de la période d'essai.....	7
VI – SALAIRES.....	3	2 – Rupture du contrat de travail.....	7
1 – Heures supplémentaires.....	3	XIII – CLASSIFICATION.....	7
2 – Heures complémentaires.....	3	1 – Emplois de la fabrication de prothèse dentaire	7
3 – Grille des salaires.....	3	2 – Emplois d'assistant(e) dentaire.....	8
4 – Rémunération des salariés à temps partiel.....	4	3 – Emplois d'aide dentaire.....	8
5 – Indemnisation des temps d'astreinte de garde.	4	4 – Emplois administratifs.....	8
VII – PRIMES ET INDEMNITÉS.....	4	5 – Emplois d'entretien.....	9
1 – Prime d'ancienneté.....	4	6 – Travaux de secrétariat.....	9
2 – Prime de secrétariat.....	4	7 – Changement de catégorie du salarié en contrat	à durée déterminée.....
3 – Indemnité de licenciement.....	4	9	
4 – Indemnité de départ à la retraite.....	4		

► I – CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions sont applicables dans **tout le territoire national et départements d'outre-mer**, et règlent les relations entre les praticiens exerçant seuls ou en association en cabinets dentaires, (employeurs adhérents de la confédération nationale ou de la fédération des syndicats dentaires) dont l'activité identifiée par le n°851E de la nomenclature d'activité française (NAF) est relative à l'art dentaire, et leurs salariés.

Les chirurgiens-dentistes salariés d'un praticien libéral sont exclus du champ d'application de cette convention collective.

- Article 1.1
- Avenant du 3 avril 1992 relatif à la date d'application de la convention collective, non étendu

► II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE

Tous les employeurs et salariés sont **libres de s'associer** pour la défense collective ou individuelle de leurs intérêts professionnels.

L'exercice de ce droit peut s'effectuer dans tous les cabinets dentaires dans lesquels travaillent les salariés et employeurs.

- Articles 2-1 et 2-2

► III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Contrat de travail

a – CDI

Le **contrat de travail à durée indéterminée** doit être établi par écrit et signé au plus tard le jour de l'embauche et doit mentionner notamment :

- Les références de l'employeur
- L'état civil du salarié
- La date d'embauche
- La nature, lieu(x) de l'emploi
- Les fonctions et la catégorie du salarié
- Sa position hiérarchique
- La rémunération
- La durée hebdomadaire de travail
- La répartition des repos hebdomadaires
- La référence de la convention collective applicable
- La durée de la période d'essai à effectuer

Il peut s'agir d'un contrat à temps complet ou bien à temps partiel, en sachant que dans ce second cas, la durée maximale de travail hebdomadaire ne peut pas être supérieure aux 4/5e de la durée légale conventionnelle prévue pour le travail à temps complet arrondie au chiffre supérieur.

- Articles 3-1 et 3-2

b – CDD

Les **contrats à durée déterminée** doivent obligatoirement être établis par écrit et respecter la réglementation en vigueur.

- Article 3-1

2 – Période d'essai

a – CDI

La période de 2 mois prévue par la convention collective **peut être renouvelée** une fois pour la même durée.

b – CDD

Les périodes d'essai **ne sont pas renouvelables** dans les contrats à durée déterminée. Les durées de ces périodes sont fixées de la façon suivante :

Durée du contrat	Durée période d'essai
Contrats de 6 mois maximum	1 jour / semaine avec un maximum de 2 semaines
Contrats supérieurs à 6 mois	1 mois maximum

- Article 3.4.2

► IV – TEMPS DE TRAVAIL

1 – Durée du travail

a – Salariés employés à temps plein

S'agissant des cabinets dentaires comprenant **moins de 50 salariés**, la durée de travail conventionnelle est fixée à 35 heures de travail effectif sur 4,5 ou 5 jours et demi par semaine dans le respect du plafond de 1 587 heures annuelles.

Toutefois, en comprenant les heures supplémentaires, ces heures de travail hebdomadaire ne peuvent être supérieures à 46 heures travaillées sur une même semaine, et de même, il n'est pas possible de travailler plus de 44 heures hebdomadaire au cours de 12 semaines consécutives.

Toutefois, cette modulation entraîne inévitablement un abaissement de la limite du **contingent annuel d'heures supplémentaires**.

La durée journalière de travail doit respecter un **temps de pause de 20 minutes** si le salarié travaille durant 6 heures consécutives, et elle ne peut excéder 10 heures de travail effectif sur une même journée.

Par ailleurs, s'agissant de l'assistant dentaire salarié en poste, pour qu'il puisse répondre à son obligation d'enregistrement, le temps nécessaire pour l'enregistrement de son titre est rémunéré comme du temps de travail.

- Article 6.1.2
- Accord du 5 décembre 2003 relatif à la modulation du temps de travail, étendu par arrêté du 16 juillet 2004
- Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 21 mars 2017
- Accord du 21 mars 2019 relatif à l'inscription du titre d'assistant dentaire au ARS, étendu par arrêté du 5 février 2021

b – Salariés employés à temps partiel

La durée conventionnelle de travail d'un salarié à temps partiel est portée à 17 heures de travail hebdomadaire au minimum en sachant que la durée de travail effectif ne peut ni être inférieure 3 heures consécutives, ni être supérieure à 10 heures.

Tout salarié doit pouvoir bénéficier d'un **temps de pause de 20 minutes** dès lors qu'il a travaillé 6 heures consécutives ; néanmoins, il ne peut être autorisé au salarié à temps partiel une interruption de travail supérieure à 2 heures, hormis dans le cas d'exigences conventionnelles dûment motivées relatives au service à fournir à la clientèle.

- Article 6.1.2
- Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 26 mars 2004 relatif à l'organisation du travail à temps partiel, étendu par arrêté du 17 octobre 2017

2 – Repos

a – Repos quotidien

Tous les salariés ont droit à une période minimale de repos de **12 heures consécutives** pour chaque période de travail de 24 heures.

b – Repos hebdomadaire

Tous les salariés ont droit à une période minimale de repos de **24 heures sans interruption** pour chaque période de travail de 7 jours, en sachant qu'à cette période s'ajoute un repos journalier de 12 heures, dimanches inclus, sauf dimanche de garde et/ou d'astreinte.

- Article 6.1.3
- Avenant du 15 janvier 2016 modifiant l'article 6.1 du titre VI de la convention collective, étendu par arrêté du 25 mai 2018

3 – Repos compensateur de remplacement

a – Gardes

Les gardes interviennent dans le cadre de **besoins de permanence** du salarié sur le lieu de travail.

Les heures accomplies dans le cadre de ces gardes donnent chacune d'elles droit au salarié à un **repos compensateur de 2 heures** devant être pris dans la limite de 2 mois après l'intervention, et cela devra être mentionné dans le bulletin de salaire correspondant au moins au cours duquel le repos est pris.

Il convient également de préciser que le recours à ce repos compensateur doit être établi par écrit entre les deux parties, sous peine d'en indemniser le salarié.

b – Astreintes

Les salariés sont en astreinte lorsque, sans être sur leur lieu de travail, ils ont **l'obligation de rester à leur domicile** afin de pouvoir se rendre sur le lieu de l'intervention en cas de nécessité.

Les heures accomplies dans le cadre de ces astreintes donnent chacune d'elles droit au salarié à un **repos compensateur de 2 heures** devant être pris dans la limite de 2 mois après l'intervention, et cela devra être mentionné dans le bulletin de salaire correspondant au moins au cours duquel le repos est pris.

Il convient également de préciser que le recours à ce repos compensateur doit être établi par écrit entre les deux parties, sous peine d'en indemniser le salarié.

▪ *Articles 6.1.4.1 et 6.1.4.3*

▪ *Avenant du 15 janvier 2016 modifiant l'article 6.1 du titre VI de la convention collective, étendu par arrêté du 25 mai 2018*

► V – CONGÉS

1 – Congés payés

Les salariés à temps plein et à temps partiel ont droit au bénéfice des congés payés dans les mêmes conditions de durée et d'indemnité.

a – Année de référence et ouverture des droits

La période de référence permettant de bénéficier de ces congés est celle comprise **entre le 1er juin et le 31 mai** d'une année civile entière, en sachant que ceux-ci doivent être pris entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année de travail.

Cependant, les congés ne peuvent ni être pris en une seule fois, ni excéder 24 jours ouvrables.

L'ouverture du droit aux congés payés étant le 31 mars, il est nécessaire que la période de ces congés soit connue des salariés au moins 2 mois avant cette date.

▪ *Articles 6.2.1, 6.2.2, 6.2.3 et 6.2.4*

b – Indemnité de congés payés et maladie au cours des congés

Le salarié qui en fait la demande dans les 15 jours de son départ en congés pourra se voir payé de l'intégralité de cette indemnité, sinon, il sera payé de la moitié.

Tout salarié bénéficie d'un droit à congé, ce qui consiste à dire que :

- **S'il se trouve absent pour maladie au jour de son départ en congés**, il aura droit au bénéfice de l'intégralité de son droit à congés à une date fixée entre les parties, ou dès lors que son congé maladie prend fin, à condition qu'il justifie sa maladie dans les 72 heures
- **Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés**, il sera reconnu être en congés maladie du fait de son certificat médical

▪ *Articles 6.2.6 et 6.2.7*

2 – Congés de courte durée

Constituent des congés de courte durée ne permettant **pas de retenue de salaire** les jours suivants :

- Jour de l'An
- Lundi de pâques
- 1er et 8 Mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- Toussaint

- 11 Novembre
- Noël

▪ *Article 6-3*

3 – Congés exceptionnels

a – Dispositions conventionnelles

Tout salarié bénéficie d'une **autorisation exceptionnelle** lui permettant de s'absenter pour les événements familiaux suivants :

Motif de l'absence	Durée de l'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 sœur ou d'un ascendant	2 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Présélection militaire si 3 mois de présence	3 jours
Mariage du salarié si 6 mois de présence	6 jours
Mariage d'un enfant si 6 mois de présence	2 jours
Mariage d'un frère ou d'une sœur si 6 mois de présence	1 jour
Déménagement si 6 mois de présence	1 jour

Ces congés exceptionnels ne peuvent pas avoir pour conséquence d'entraîner une réduction de la rémunération car ils sont **assimilés** comme étant des **jours de travail effectif**.

▪ *Article 6-4*

b – Dispositions légales

Le code du travail précise que les durées d'absences prévues par les **dispositions conventionnelles ne peuvent pas être inférieures aux durées ci-dessous. Il convient dès lors d'appliquer au minima les dispositions légales de l'article L3142-4 du code du travail qui sont d'ordre public, ou les dispositions conventionnelles si ces dernières s'avèrent plus favorables :**

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours (*)
Décès du conjoint ou partenaire du PACS ou du concubin	3 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Survenue d'un handicap chez son enfant	2 jours

(*) En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de **8 jours**.

▪ *Article L3142-1-1 du code du travail*

4 – Congés pour enfant malade

a – Maladie d'un enfant de moins de 12 ans

Tout salarié ayant à sa charge un enfant âgé de moins de 12 ans se verra attribuer le bénéfice de **3 jours de congés** par année civile, en sachant que ces congés sont majorés de 3 jours par enfant âgé de moins de 12 ans.

De plus, lorsque l'enfant est reconnu handicapé, la limite d'âge est portée à 20 ans.

b – Maladie d'un enfant de moins de 16 ans

A la différence du congé pour enfant malade de moins de 12 ans, dès lors que

l'enfant du salarié a moins de 16 ans ; le congé de 3 jours rémunérés s'inscrit dans la faculté d'un **congé sans solde**.

- *Articles 6-5 et 6-5Bis*

5 – Congé de maternité et d'adoption

Les dispositions légales et réglementaires assurent la protection des mères et femmes enceintes, et permettent également l'octroi de divers congés tels que : le congé maternité, d'adoption ou parental.

Ainsi, les employés perçoivent des indemnités complémentaires en vue de bénéficier de l'équivalent de leur salaire net, et ce, compte tenu des prestations journalières versées par la sécurité sociale et caisses d'allocations familiales.

Enfin, à son retour de congé maternité, un entretien professionnel avec l'employeur de la salariée peut être organisé.

- *Articles 6-6, 6-5-Bis*
- *Accord du 8 juillet 2005 relatif aux absences pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou d'adoption, étendu par arrêté du 12 juin 2006*

6 – Congé pour élever un enfant

Il est impératif que tout salarié qui souhaite obtenir un congé sans solde afin d'élever son enfant, en fasse la **demande** auprès de son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, **dans les 15 jours** de la date de départ en congé.

- *Article 6-7*

7 – Congé parental d'éducation

Dans les 3 ans suivant le congé maternité / congé d'adoption, les salariés qui travaillent depuis au moins 1 an au sein du cabinet dentaire (à la date de naissance ou d'arrivée de l'enfant adopté de moins de 3 ans) peuvent bénéficier d'un congé parental d'éducation dont la durée est **en principe de 1 an**.

Néanmoins, il est reconnu au salarié la possibilité de prolonger son congé dans la limite d'une durée de 2 ans maximum, ou bien, il peut plutôt transformer ce congé en temps de travail à temps partiel en application des mêmes limites.

- *Article 6-8*

VI – SALAIRES

1 – Heures supplémentaires

a – Principe

Les heures supplémentaires travaillées par les salariés doivent être rémunérées aux taux majorés suivants :

- A partir de la 36e heure jusqu'à la 43e heure incluse : + **25%**
- A partir de la 44e heure jusqu'à la 46e heure incluse : + **50%**

Néanmoins, dès lors que le contingent d'heures fixé par la Loi et les règlements est dépassé, alors les entreprises se verront obligées d'appliquer les dispositions suivantes :

Entreprises – 10 salariés	Entreprises + 10 salariés
Paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus	Paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus
Repos compensateur de 50%	Repos compensateur de 100%

Il convient d'ajouter que les heures supplémentaires majorées peuvent être remplacées en totalité ou partiellement par le biais d'un repos compensateur de remplacement à condition pour l'employeur d'obtenir l'accord du salarié en cause. De plus, dans le cadre de la modulation, le **contingent reste fixé à 110 heures**.

- *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, étendu par arrêté du 21 mars 2017*

b – Cas particulier du 1er Mai

Ce cas particulier concerne 2 cas :

- **La garde** : dans la mesure où un salarié doit effectuer des heures de permanence au sein du cabinet dentaire le jour du 1er Mai, il percevra

une rémunération majorée de 100% pour chaque heure de garde qu'il aura effectué.

De plus, à cette majoration s'ajoute le droit à un repos compensateur dont la durée correspond aux heures de garde effectuées par le salarié.

- **L'astreinte** : pour chaque heure d'astreinte, le salarié perçoit une indemnité forfaitaire de 10% du salaire horaire correspondant à sa catégorie.
De plus, il percevra pour chaque heure d'intervention une indemnité majorée de 100% et le droit à un repos compensateur d'égale durée.

- *Avenant du 15 janvier 2016 modifiant l'article 6.1 du titre VI de la convention collective, étendu par arrêté du 25 mai 2018*

2 – Heures complémentaires

a – Principe applicable à tous salariés à temps partiellement

Les heures complémentaires s'apprécient de façon **hebdomadaire ou mensuelle**, et sont relatives aux heures que les salariés à temps partiel effectuent au-delà de la durée fixée dans leurs contrats de travail, mais sans pour autant dépasser la durée légale de travail.

Ces heures peuvent être réalisées jusqu'au tiers de la durée contractuelle de ces salariés.

Il convient de distinguer **deux situations** dont les règles sont applicables depuis le 1er janvier 2014 :

- Chaque heure complémentaire accomplie dans la limite d'1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail donne droit au salarié concerné de bénéficier d'une majoration de salaire de **15%**
- Chaque heure complémentaire accomplie entre la limite d'1/10e de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail donne droit au salarié concerné de bénéficier d'une majoration de salaire de **25%**.

- *Accord du 28 février 2014 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 20 juin 2014*

b – Cas particulier du temps partiel plurihebdomadaire

Le Code du travail permet une **variation du temps de travail** hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel sur une période annuelle ou sur certaines périodes uniquement dans le but de tenir compte des variations d'activités ou d'autres contingences.

Ainsi, la convention prévoit que les heures du salarié à temps partiel plurihebdomadaire, dont le contrat de travail prévoit une durée de travail s'élevant au maximum à 24 heures, qui dépassent de 10% la durée de travail mensuelle de ce salarié sont considérées comme des heures complémentaires.

Ainsi il convient de distinguer **deux situations** :

- Donnent droit à une majoration de salaire de **15%** les heures complémentaires accomplies dans une **limite de 10%** de la durée moyenne fixée dans le contrat de travail du salarié à temps partiel
- Donnent droit à une majoration de salaire de **25%** les heures complémentaires accomplies dans une **limite du 1/3** de la durée moyenne fixée dans le contrat de travail du salarié à temps partiel.

- *Accord du 28 février 2014 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 20 juin 2014*

3 – Grille des salaires

Au **1er janvier 2019**, la grille des taux applicable aux personnels des cabinets dentaires sera la suivante :

Catégories du personnel	% du SMIC en 2019	% du SMIC en 2020	Taux minimaux en 2019	Taux minimaux en 2020
I. Personnel d'entretien			10,03	10,15
II. Personnel administratif				
2.1 Réceptionniste ou hôtesse d'accueil			10,03	10,15
2.2 Secrétaire ST			11,39	11,39
III. Personnel technique				

3.1 Aide dentaire			10,38	10,38
3.2 Assistante dentaire			11,52	11,52
3.2.1 Mention complémentaire				
3.3 Prothésiste dentaire de laboratoire				
3.3.1 Niveau 1			10,70	10,70
3.3.2 Niveau 2 (*)	(*)	(*)	13,51	13,51
3.3.3 Niveau 3 (**)	(**)	(**)	16,71	16,71
3.3.4 Niveau 4			18,19	18,19
IV. Personnel en formation				
Contrat de professionnalisation				
4.1 Secrétaire ST - moins de 26 ans - plus de 26 ans	- 90 % Smic - 100 % Smic		- 9,03 - 10,03	
4.2 Aide dentaire - moins de 26 ans - plus de 26 ans	- 90 % Smic - 100 % Smic		- 9,03 - 10,03	
4.3 Assistance dentaire				
- moins de 26 ans	90 % Smic	90 % Smic	9,03	9,13
- plus de 26 ans	100 % Smic	100 % Smic	10,03	10,15
4.4 Brevet professionnel de prothésiste dentaire				
- moins de 26 ans	90 % Smic	90 % Smic	9,03	9,13
- plus de 26 ans (*)	85 % de 13,51*	85 % de 13,5*	11,48	11,48
4.5 Brevet technique de métier de prothésiste dentaire				
- moins de 26 ans	90 % Smic	90 % Smic	9,03	9,13
- plus de 26 ans (**)	85 % de 16,71**	85 % de 16,71**	14,20	14,20

Au **1er janvier 2021**, la grille des taux applicable aux personnels des cabinets dentaires sera la suivante :

Catégories du personnel	% du SMIC en 2019	% du SMIC en 2020	Taux minimaux en 2021
I. Personnel d'entretien			10,25
II. Personnel administratif			
2.1 Réceptionniste ou hôtesse d'accueil			10,25
2.2 Secrétaire ST			11,64
III. Personnel technique			
3.1 Aide dentaire			10,61
3.2 Assistante dentaire			11,77
3.2.1 Mention complémentaire			
3.3 Prothésiste dentaire de laboratoire			
3.3.1 Niveau 1			10,94
3.3.2 Niveau 2 (*)	(*)	(*)	13,81
3.3.3 Niveau 3 (**)	(**)	(**)	17,08

3.3.4 Niveau 4			18,59
IV. Personnel en formation			
Contrat de professionnalisation			
4.1 Secrétaire ST - moins de 26 ans - plus de 26 ans	- 90 % Smic - 100 % Smic		
4.2 Aide dentaire - moins de 26 ans - plus de 26 ans	- 90 % Smic - 100 % Smic		
4.3 Assistance dentaire			
- moins de 26 ans	90 % Smic	90 % Smic	9,23
- plus de 26 ans	100 % Smic	100 % Smic	10,25
4.4 Brevet professionnel de prothésiste dentaire			
- moins de 26 ans	90 % Smic	90 % Smic	9,23
- plus de 26 ans (*)	85 % de 13,51*	85 % de 13,81*	11,74
4.5 Brevet technique de métier de prothésiste dentaire			
- moins de 26 ans	90 % Smic	90 % Smic	9,23
- plus de 26 ans (**)	85 % de 16,71**	85 % de 17,08**	14,52

- Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2019, étendu par arrêté du 21 mai 2019
- Accord du 16 janvier 2020 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2020, étendu par arrêté du 25 janvier 2021
- Accord du 14 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021, étendu par arrêté du 9 juin 2021

4 – Rémunération des salariés à temps partiel

La rémunération retenue est fixée sur la base de **la moyenne** de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle, en sachant que les primes et accessoires sont compris dans le calcul de la rémunération.

Elle est calculée de deux façon :

- Soit : (salaire horaire x durée hebdomadaire de référence telle que prévue dans le contrat de travail) x 52 semaines / 2
- Soit : salaire horaire x durée mensuelle de référence stipulée au contrat de travail

- Accord du 28 février 2014 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 20 juin 2014

5 – Indemnisation des temps d'astreinte de garde

Pour chaque **heure d'astreinte** effectuée un dimanche ou jour férié (hormis le 1er Mai), le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire dont le montant correspond à 10 % du salaire horaire applicable à sa catégorie, en sachant qu'en cas d'intervention durant le temps d'astreinte, le salarié bénéficiera d'une indemnité dont le calcul s'opère sur la base de son taux horaire de base qui est majoré de 100 %.

Chaque **heure de garde**, effectuée un dimanche ou jour férié (hormis le 1er Mai), constitue un temps de travail effectif. Ainsi, le salarié perçoit une rémunération assise sur son taux horaire de base qui est majoré de 100 % au titre de chacune des heures de gardes effectuées.

- Article 6.1.4.2

► VII – PRIMES ET INDEMNITÉS

1 – Prime d'ancienneté

Cette prime **s'ajoute au salaire réel** et elle se calcule en fonction d'un pourcentage du salaire minimal conventionnel applicable à la catégorie dans laquelle se trouve le salarié, dont les aides dentaires.

Différents taux s'appliquent en fonction de l'ancienneté des salariés :

- 3% dès lors que le salarié travaille dans l'entreprise depuis 3 ans
- 6% dès lors que le salarié travaille dans l'entreprise depuis 6 ans
- 9% dès lors que le salarié travaille dans l'entreprise depuis 9 ans
- 12% dès lors que le salarié travaille dans l'entreprise depuis 12 ans
- + 1 % par année supplémentaire au-delà de 12 ans jusqu'à 20 ans.

▪ Article 3-15

2 – Prime de secrétariat

Cette prime correspond à **10% du salaire mensuel minimal** perçu par l'assistant(e) dentaire qualifié(e).

Il est possible de dénoncer cette prime sous condition d'envoi d'une lettre recommandée. Le délai minimum de 6 mois relatif au maintien de la prime débute à compter de la date où il est procédé à l'envoi de la lettre recommandée.

Le montant de cette prime est de 10% du salaire conventionnel de base de l'assistante dentaire, soit 172€ pour 2018 et 175€ pour 2019.

- Article 6.2, annexe I, Classification des emplois
- Accord du 8 février 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2018, étendu par arrêté du 20 décembre 2018
- Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2019, étendu par arrêté du 21 mai 2019

3 – Indemnité de licenciement

a – Calcul de l'indemnité

Sauf en cas de faute grave ou lourde, l'indemnité est due à partir de **2 ans d'ancienneté**. Le calcul de cette indemnité s'effectue de la manière suivante :

- Pour une ancienneté comprise **entre 2 et 4 ans** : il convient de retenir **1/10e de mois** de salaire par année de présence
- Pour une ancienneté **supérieure à 4 ans** : il convient de retenir **1 mois** de salaire par tranche de 4 ans de présence ou fraction de 4 années au-delà de 2 ans.

b – Calcul du salaire

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité correspond :

- Au **1/12e de la rémunération des 12 derniers mois** précédant le licenciement,
- Ou au **1/3 des 3 derniers mois** (prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle comprise), selon la formule la plus avantageuse.

▪ Article 4-3

4 – Indemnité de départ à la retraite

Cette indemnité est versée **au départ du salarié à la retraite**, et la garantie offerte par correspond à celle de l'indemnité de licenciement.

En effet, la base de calcul pour l'indemnité est fixée comme suit :

- Soit **1/12e de la rémunération des 12 derniers mois**,
- Ou le **1/3 des 3 derniers mois** (prime ou gratification annuelle et exceptionnelle comprise), selon la formule la plus avantageuse.

▪ Article 4-4

► VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

1 – Accident de travail

L'ensemble des salariés, justifiant d'au moins **1 an d'ancienneté**, bénéficient du maintien de leur salaire lorsqu'ils sont en arrêt de travail en raison d'un accident survenu au temps et au lieu de travail.

Ainsi, en cas d'accident de travail, ils percevront des indemnités à compter de la date de prise en charge par la sécurité sociale de leur accident pour les périodes suivantes :

Ancienneté des salariés	Périodes indemnisées
1 à 3 ans	Du 4e au 30e jour
3 ans	Du 4e au 40e jour
8 ans	Du 4e au 50e jour
13 ans	Du 4e au 60e jour
18 ans	Du 4e au 70e jour
23 ans	Du 4e au 80e jour
28 ans	Du 4e au 90e jour

▪ Article 4-2

2 – Détermination de la durée de travail effectif

Certaines périodes d'absences peuvent s'analyser en tant que temps de travail effectif, il en est ainsi lorsque le salarié est **absent pour cause de maladie**, à condition toutefois que la durée d'absence n'excède pas 30 jours par année civile.

▪ Article 6.2.5

► IX – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

1 – Généralités

L'AGRR est compétent dans la gestion du régime de retraite complémentaire.

Au titre de ce régime, l'ensemble du personnel des cabinets dentaires libéraux bénéficie des garanties de retraite complémentaire instituées par la présente convention collective, de sorte que ces garanties expriment un **caractère collectif**.

Néanmoins, il est obligatoire que le personnel ci-dessus défini compte au minimum **3 mois de présence** au sein du cabinet dans lequel il évolue, ou bien 3 mois d'ancienneté calculés sur les 12 mois précédents s'il a travaillé dans d'autres cabinets dentaires au cours de cette période.

L'inscription du personnel des cabinets dentaires à un régime de retraite complémentaire s'élève à un taux à 8%, et celle-ci doit être effective à compter du 1er janvier 1992.

Pour les non-cadres : le taux de cotisation est défini en fonction des salaires bruts dont le montant maximum ne dépasse pas 3 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

Pour les cadres, l'assiette du taux de cotisation s'élève quant à elle au maximum au plafond de la sécurité sociale.

- Article 5-7
- Avenant du 24 septembre 2010 relatif à la prévoyance et à la retraite complémentaire, étendu par arrêté du 13 juillet 2011

2 – Répartition

S'agissant des **taux de cotisations** applicables à la **tranche 2** comprise entre 1 et 3 plafonds de la sécurité sociale, la répartition des **6 premiers pour cent** est fixée de la manière suivante :

- **60 %** qui sont à la charge de chaque employeur
- **40 %** restants à la charge de tous les salariés de l'entreprise

Ainsi, les pourcentages s'élevant **au-delà des 6 premiers pour cent** sont de l'ordre de :

- **50 %** à la charge de chaque employeur
- **50 %** à la charge de tous les salariés de l'entreprise

▪ Accord du 14 janvier 2000 relatif à la retraite complémentaire, étendu par arrêté du 24 juillet 2000

► X – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

L'ensemble du personnel non cadre des cabinets dentaires libéraux bénéficie des garanties de prévoyance (**décès, incapacité de travail, longue maladie et invalidité**) instituées par la présente convention collective, de sorte que ces garanties expriment un caractère collectif.

Néanmoins, il est obligatoire que le personnel ci-dessus défini compte au minimum **3 mois de présence** au sein du cabinet dans lequel il évolue, ou bien 3 mois d'ancienneté calculés sur les 12 mois précédents s'il a travaillé dans d'autres cabinets dentaires au cours de cette période.

1 – Régime de prévoyance

a – Cotisations

S'agissant des cotisations, il convient de distinguer :

- La cotisation à la charge des **salariés** : **0,50 %** pour les TA(*) et (TB**) ;
- La cotisation à la charge de **l'employeur** : **1 %** pour les (TA*) et (TB**) ;

(*) Tranche A (TA) : part de salaire brut s'élevant au maximum à hauteur du plafond annuel de la sécurité sociale.

(**) Tranche B (TB) : part de salaire brut compris entre 1 et 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

L'avenant non étendu n°9 du 7 octobre 2021 prévoit les montants suivants :

- Régime conventionnel de prévoyance : 1,61% TA et TB ;
- 0,54 % TA* et TB** à la charge du salarié ;
- 1,07 % TA* et TB** à la charge de l'employeur.

* Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

** Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

b – Prestations

Décès :

Le décès du salarié donne droit au versement d'un **capital décès** qui est calculé en considération de la situation familiale du salarié auquel il est question :

Situation familiale	Salaire annuel brut
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 %
Marié sans personne à charge	175 %
Célibataire, veuf, divorcé ou marié avec au moins une personne à charge	200 %
Majoration par personne supplémentaire à charge	50 %

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat de prévoyance, les garanties décès sont maintenues.

Garantie double effet :

Dès lors que le conjoint du salarié décédé, décède postérieurement ou simultanément à ce dernier, les enfants restant à charge bénéficient d'un **capital** dont le montant est identique à celui qui était garanti en cas de décès de l'assuré.

- Accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 27 avril 2015
- Accord du 22 novembre 1991, titre V, Régime de prévoyance et retraite complémentaire, étendu par arrêté du 2 avril 1992
- Avenant n°7 du 27 octobre 2016 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 18 juillet 2017
- Avenant n° 9 du 7 octobre 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance, non étendu

Rente éducation :

En cas de décès du salarié avant qu'il n'ait atteint son 26e anniversaire, ou bien lorsqu'il est classé en invalidité de 3e catégorie, les enfants restant à charge ont droit au bénéfice d'une **rente éducation annuelle** correspondant à 25 % du salaire annuel brut.

De surcroît, le montant de cette rente est **double** lorsque les enfants restant à charge sont orphelins de père et de mère.

Incapacité de travail :

Dès lors que le salarié aura été absent durant 30 jours en raison d'un arrêt de travail (sauf cas de rechute), en relais de l'obligation relative au maintien de sa rémunération, il percevra une **rente incapacité de travail** dans les conditions suivantes :

Situation familiale	Salaire brut
1 enfant à charge au maximum	30 %
2 enfants à charge	40 %
3 enfants à charge au minimum	50 %

- Accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 27 avril 2015

Invalidité :

Dès lors que le salarié **est reconnu** comme étant effectivement **invalide** par la sécurité sociale, la rente versée à l'occasion de la survenance de cet état se substitue aux prestations en espèces accordées par la sécurité sociale, et son montant est identique à ces prestations.

Néanmoins :

- Ce montant-là ne peut être supérieur au salaire perçu par le salarié
- Et la rente accordée par le biais du régime de prévoyance applicable dans l'entreprise est perçue par le salarié durant toute la durée de versement de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale, en sachant qu'elle peut être suspendue si la sécurité sociale décide de suspendre sa propre pension.

Invalidité permanente totale :

En cas d'**invalidité permanente totale** avant que le salarié n'ait atteint l'âge de 60 ans, cela sera assimilé au décès à condition de rapporter la preuve de la réalité de cet état empêchant le salarié de continuer à fournir un travail lui procurant un salaire. Ainsi, par anticipation, il sera procédé au paiement d'une fraction de capital à l'égard du salarié déclaré invalide.

- Accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 27 avril 2015

2 – Frais de santé

a – Généralités

A compter du 1er janvier 2016, le régime de frais de santé, relatif au remboursement des dépenses de santé, est **obligatoire dans toutes les entreprises**, et ce, quelque soit l'ancienneté ainsi que la nature des contrats de travail des salariés concernés par la présente convention collective.

Cela implique donc l'adhésion obligatoire des salariés à cette couverture complémentaire collective par bulletin d'adhésion, dont la cotisation est répartie entre l'employeur et ses salariés, à hauteur de 60 % pour la part patronale et 40 % pour la part salariale.

L'assureur principal de ce régime est AG2R-La Mondiale.

- Avenant n°2 du 22 octobre 2015 à l'accord du 13 mars 2015 à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, étendu par arrêté du 10 novembre 2016

b – Portabilité des droits

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, tous les salariés de la présente convention collective ayant travaillé au minimum 1 mois entier au sein du cabinet dentaire de leur employeur (*), ont droit au bénéfice du **maintien de leurs droits** s'agissant de leur couverture santé, sans aucune contrepartie de cotisation.

(* Cette condition de travail d'un minimum de 1 mois entier au sein du cabinet dentaire est exclue de l'extension car contraire aux dispositions du Code de la sécurité sociale.

c – Droits à l'issue de la portabilité des droits

Il est admis que l'organisme assureur puisse adresser, à compter de la fin du dispositif de la portabilité, une proposition au salarié accompagnée d'une notice d'information en vue du **maintien de sa couverture de frais de santé à titre individuel**.

Cette proposition doit intervenir dans les 2 mois de la cessation du contrat de travail du salarié concerné, ou bien dans les 2 mois suivant l'aboutissement de la période relative à la portabilité de sa couverture santé.

De même, salarié peut lui-même en faire la demande :

- Dans les **6 mois de la rupture** de son contrat de travail
- Ou dans les **6 mois suivant la fin** de la période de la portabilité de ses droits

▪ *Accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, étendu par arrêté du 11 décembre 2015*

▶ XI – FORMATION PROFESSIONNELLE

L'organisme collecteur responsable pour le versement des contributions légales et conventionnelles, de formation professionnelle continue des cabinets dentaires, est Actaliens.

1 – Obligations légales de contribution à la formation professionnelle

Les cabinets dentaires procèdent au versement de leur contribution légale au titre de cette formation auprès de cet organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales dont les taux sont les suivants :

Nombre de salariés	Taux
1 à moins de 10 (*)	0,55 % à compter du 1er janvier 2015
10 à moins de 50 (**)	1 % à compter du 1er janvier 2015
50 à moins de 300	1 % à compter du jour où le seuil sera dépassé

(*) (**) prise en compte des chirurgiens-dentistes salariés

▪ *Avenant du 9 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle continue, étendu par arrêté du 9 avril 2015*

2 – Obligations conventionnelles de contribution à la formation professionnelle

Les cabinets dentaires dont le nombre de salariés est compris **entre 1 et moins de 50 salariés** (ou bien ceux dont le nombre de salariés est compris entre 50 et moins de 300 salariés si le seuil est dépassé), doivent procéder au **versement d'une contribution conventionnelle** à hauteur de 0,55 % de la masse salariale brute de la totalité du personnel (en sachant que les chirurgiens-dentistes salariés sont également pris en compte).

Néanmoins, les cabinets dentaires ayant leur siège social dans un DROM-COM ne sont pas assujettis à cette contribution.

▪ *Avenant du 9 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle continue, étendu par arrêté du 9 avril 2015*

3 – Compte personnel de formation

Depuis le 1er janvier 2015, les salariés bénéficient de l'ouverture d'un **compte de formation à titre personnel** alimenté par :

- **24 heures** au titre d'une année de travail à temps complet en vue d'acquérir un crédit s'élevant à 120 heures
- **12 heures** au titre d'une année de travail à temps complet dans un maximum de 150 heures

S'agissant des salariés à temps partiel, le compte sera alimenté en fonction du prorata du temps de travail.

Il est important de souligner le fait que les salariés conservent le bénéfice de ces heures de formation si leur situation professionnelle subit des changements, ou bien dans le cadre de la perte de leur emploi.

Au titre du compte personnel de formation, les salariés bénéficient d'un **droit individuel à la formation**.

Ainsi, les droits non utilisés par les salariés à compter du 31 décembre 2014 pourront être pris au titre de leurs comptes personnels de formation jusque dans la limite du 1er janvier 2021.

Néanmoins, comme ce crédit d'heures de formation ne figure pas dans le compte personnel de formation du salarié, il est obligatoire que le recours à ces heures soit justifié auprès d'Actaliens, car celui-ci agit en tant qu'organisme chargé du financement de ces heures de formation.

Les formations qui donnent droit au compte personnel de formation sont les suivantes :

- Celles dont la finalité est l'obtention de titres et certificats de qualification professionnelle
- Celles s'appliquant aux personnes en situation de validation de leurs acquis de l'expérience
- Celles relatives aux évolutions professionnelles des salariés
- Le brevet professionnel et le brevet technique d'aptitude à la profession de prothésiste dentaire
- Celles visant l'obtention des certifications confectionnées par l'UNAPL (l'union nationale des professions libérales)

▪ *Avenant du 9 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle continue, étendu par arrêté du 9 avril 2015*

4 – Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » permet aux salariés relevant de la présente convention collective de :

- Changer de métier ;
- Changer de profession ;
- Bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Les bénéficiaire de ce dispositif sont les salariés employés en CDI (contrat de travail à durée indéterminée), et en CUI (contrat unique d'insertion).

Les qualifications qui sont visées par la « Pro-A » sont les formations permettant l'obtention d'un titre d'assistant dentaire, ou d'un certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire.

En termes de durée, la « Pro-A » dure entre 12 et 36 mois.

La durée de l'action de formation diffère en effet selon la formation qui est suivie par le salarié :

- Elle sera de 18 mois pour Assistant dentaire ;
- Elle sera de 12 mois pour Aide dentaire.

Il convient de souligner que la prise en charge des actions de formation est assurée par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, soit l'OPCO-EP.

▪ *Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 6 novembre 2020*

▶ XII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Rupture de la période d'essai

a – CDI

Lorsque **l'employeur** met fin à la relation de travail alors que le salarié n'a pas terminé sa période d'essai, il devra respecter les **délais de prévenance** suivant :

Temps de présence du salarié	Délai de prévenance
8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
1 mois	2 semaines
3 mois	1 mois

Lorsque **le salarié** met fin à la relation de travail alors qu'il n'a pas terminé sa période d'essai, il devra respecter les **délais de prévenance** suivant :

Temps de présence du salarié	Délai de prévenance
8 jours	24 heures
Au-delà de 8 jours	48 heures

▪ *Article 3.4.1*

b – CDD

Le préavis s'applique dans la mesure où le contrat à durée déterminée comporte une période d'essai dont la durée est supérieure à 1 semaine.

Il existe **deux types de délais de prévenance** en cas de rupture de la période d'essai d'un contrat à durée déterminée dont la durée du contrat est supérieure à 7 semaines :

- Si la rupture est à **l'initiative de l'employeur**, il est nécessaire que soit respecté un délai de prévenance de 24h à condition que le salarié ait été présent dans la limite de 8 jours, sinon le délai est porté à **48h**.
- Si la rupture est à **l'initiative du salarié**, il est nécessaire que soit respecté un délai de prévenance de **24h**.

Il n'existe aucune durée de préavis pour les contrats à durée déterminée dont la durée est inférieure à 7 semaines.

▪ Article 3.4.2

2 – Rupture du contrat de travail

a – Durée de préavis en cas de licenciement ou démission du salarié

Dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission à l'initiative du salarié, le délai de préavis débute à compter du jour de la présentation de la lettre recommandée avec avis de réception envoyée par l'employeur (en cas de licenciement), ou bien par le salarié lui-même (en cas de démission).

Temps de présence du salarié	Durée du préavis
A compter de la fin de la période d'essai et avant 6 mois d'ancienneté	15 jours

Au-delà de 6 mois d'ancienneté	1 mois
2 ans d'ancienneté	2 mois

Dans la mesure où un salarié bénéficie d'une position cadre depuis au moins 1 an, il aura droit à 3 mois de préavis. Cependant, s'il requière moins d'1 an d'ancienneté à partir de cette position, la durée de préavis sera celle applicable à partir du tableau ci-dessus présenté.

b – Cas de dispenses de préavis

- A l'initiative de **l'employeur** : Chaque employeur peut dispenser ses salariés de l'exécution de leur préavis à condition qu'ils le mentionnent dans la lettre de licenciement des salariés licenciés. A cet effet, les salariés bénéficieront d'une indemnité de préavis correspondante au salaire normalement perçu durant l'exécution du préavis.
- A l'initiative du **salarié** : en cas d'accord réciproque entre les employeurs et salariés, chaque salarié démissionnaire peut ne pas effectuer son préavis, ainsi, il ne percevra pas non plus l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

A titre informatif, dès la rupture de leur contrat de travail pour une quelconque raison, chaque membre du personnel des cabinets dentaires reste soumis à une obligation de secret professionnel, bien qu'il ait quitté l'entreprise.

▪ Article 3-11

► XIII – CLASSIFICATION

1 – Emplois de la fabrication de prothèse dentaire

Niveaux	Formation	Descriptif de l'emploi
1	CAP	Professionnel ayant les connaissances de base permettant de modifier et réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que sont définis dans le référentiel du CAP, à savoir la réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, métallique ou métalloplastique : couronnes coulées, bridges simples, couronnes à incrustation vestibulaire.
2	bac professionnel/brevet professionnel, brevet technique des métiers, brevet de maîtrise de niveau IV	Professionnel capable de concevoir et réaliser tous les travaux prothétiques de qualité.
3	brevet de technicien supérieur, brevet technique des métiers supérieur, brevet de maîtrise de niveau III	Ce technicien hautement qualifié doit être capable de réaliser tous les travaux de haute technicité demandés à l'examen du brevet technique des métiers supérieur, correspondant aux domaines de compétences suivants : conception technique, orthopédie dento-faciale, prothèse fixée en céramique, prothèse combinée, prothèse amovible totale, prothèse sur implant, conception / fabrication assistées par ordinateur.
4	Chef de laboratoire	Professionnel possédant le profil du technicien dentaire hautement qualifié et ayant, de plus, la responsabilité du laboratoire : dirige le personnel, organise, distribue et contrôle le travail. Le chef de laboratoire devra obligatoirement être inscrit à une caisse de retraite des cadres.

▪ Avenant du 5 juillet 2019 relatif à la modification de l'annexe 1 à la convention collective, étendu par arrêté du 6 novembre 2020

2 – Emplois d'assistant(e) dentaire

Formation	Validation des acquis de l'expérience	Définition des tâches	Assistant(e) dentaire « mention complémentaire »	Assistant(e) dentaire « mention complémentaire ODF »
Suivie auprès de l'organisme de formation des cabinets dentaires dit « CPNE-FP ».	L'individu souhaitant obtenir le statut d'assistant dentaire doit justifier de 1 année d'expérience en lien avec ce statut.	L'assistant(e) dentaire va accomplir diverses tâches d'ordre : - Technique - Relationnel - Administratif	Cette mention complémentaire s'obtient par le biais du suivi d'une formation continue afin d'élargir le champ des disciplines dans lesquelles l'assistant est compétent, telles que la chirurgie dentaire et l'orthopédie dento-faciale.	Il s'agit ici des auxiliaires ayant pour mission spécifique d'assister les praticiens de l'orthopédie dento-faciale. L'assistant(e) ayant obtenu cette mention complémentaire ODF doit être en mesure de mettre en pratique des connaissances précises d'un point de vue technique, relationnel et administratif afin de pouvoir convenablement assister le praticien.

▪ Avenant du 5 juillet 2019 relatif à la modification de l'annexe 1 à la convention collective, étendu par arrêté du 6 novembre 2020

3 – Emplois d'aide dentaire

Formation	Définition des tâches	Évolution de carrière
-----------	-----------------------	-----------------------

Suivie auprès de l'organisme de formation des cabinets dentaires dit « CPNE-FP ».	L'aide dentaire va accomplir diverses tâches d'ordre : - Réception des patients - Technique - Relationnel - Administratif	L'aide dentaire peut obtenir le statut d'assistant dentaire par : - La formation continue - La voie du droit individuel à la formation - La validation des acquis de l'expérience
---	---	--

4 – Emplois administratifs

Ces emplois s'appliquent aux fonctions relatives à la réception / l'accueil et le secrétariat :

	Réceptionniste / hôtesse d'accueil	Secrétaire technique, option santé
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Réception des clients - Prise de rendez-vous - Standard - Classement de fichiers - Préparation de documents à envoyer à la sécurité sociale et aux organismes d'assurance complémentaire - Garantir le secret professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Aide dans la gestion du cabinet dentaire - Accueil des patients - Gestion des appels téléphoniques - Rédaction et saisie de documents - Comptabilité - Secrétariat technique du cabinet - Garantir le secret professionnel
Formation		La formation pour devenir secrétaire technique peut s'effectuer : <ul style="list-style-type: none"> - En alternance - En externe au sein des centres agréés - En interne au sein du cabinet dentaire du salarié concerné par la formation - Par voie de VAE (validation des acquis de l'expérience)
Rémunération	Lorsque le personnel chargé de la réception et de l'accueil des patients effectue des « travaux de secrétariat », il bénéficie de la prime de secrétariat.	Le taux horaire minimum est : <ul style="list-style-type: none"> - Fixé à 9,90€ - Fixé conformément à la grille salariale(*) en ce qui concerne la rémunération des secrétaires techniques en contrat de professionnalisation. (*) annexe à l'accord du 18 décembre 2009 A titre informatif, le personnel secrétaire technique ne peut prétendre au bénéfice de la prime de secrétariat eu égard à sa qualification, car cette prime est réservée aux « travaux de secrétariat ».

5 – Emplois d'entretien

Le terme « emplois d'entretien » vise :

- Le personnel d'entretien assurant le ménage et l'entretien des locaux professionnels ainsi que leurs voies d'accès
- L'entretien du mobilier professionnel assuré par l'aide dentaire et l'assistant(e) dentaire stagiaire ou qualifié(e)

6 – Travaux de secrétariat

Ces travaux sont relatifs à l'exercice de l'une des missions suivantes :

- L'établissement, le suivi, le rappel des échéances administratives
- L'enregistrement des opérations comptables courantes
- La correspondance du cabinet, le courrier, la rédaction d'éventuels travaux d'études ou de recherches effectués par les praticiens du cabinet dentaire

A titre informatif, il convient de souligner le fait que dès lors que le salarié exécute de façon régulière de l'une de ces 3 tâches ci-dessus listées, alors il pourra prétendre au bénéfice de la prime de secrétariat.

7 – Changement de catégorie du salarié en contrat à durée déterminée

En effet, les salariés peuvent obtenir une nouvelle qualification faisant suite à l'obtention d'éventuels examens professionnels. Par conséquent, ce changement de qualification devra se matérialiser par l'insertion d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié concerné, et ce, afin de clarifier son nouveau statut professionnel.

- *Annexe I, Classification des emplois*
- *Avenant du 5 juillet 2019 relatif à la modification de l'annexe I à la convention collective, étendu par arrêté du 6 novembre 2020*

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse. Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés. Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée. Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée. La reproduction de ce document est strictement interdite.

