

Convention collective

CABINETS DENTAIRES



N° de brochure : 3255

N° IDCC : 1619

Date de dernière mise à jour : 2022-04-15

Sommaire

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 - Étendue par arrêté du 2 avril 1992 JORF 9

avril 1992	1
Préambule	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Durée et dénonciation	2
Révision	2
Avantages acquis	2
Adhésion	2
Commissions paritaires : composition et attributions	3
Participation des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives aux commissions	4
Égalité professionnelle. Égalité de traitement	4
Soins aux salariés	4
Tickets-restaurant	5
Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel	5
Liberté d'opinion (1)	5
Exercice du droit syndical	5
Absences pour l'exercice d'une activité syndicale (1)	5
Délégués du personnel	6
Comité d'entreprise	6
Titre III : Contrat de travail	6
Préambule	6
Embauche	6
Mentions obligatoires contenues dans le contrat de travail	7
Catégories de personnel	7
Période d'essai	8
Aptitude médicale et médecine du travail	9
Absence du salarié pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou congé d'adoption	9
Conséquence de l'inaptitude du salarié d'origine non professionnelle	9
Modification de la situation juridique de l'employeur	10
Modification du contrat de travail	10
Service national	10
Rupture du contrat de travail	10
Secret professionnel	12
Devoirs du personnel	12
Salaires	12
Prime d'ancienneté	12
Prime de secrétariat	13
Hygiène des locaux. - Tenue de travail	13
Titre IV : Maintien du salaire en cas de maladie - Indemnisation en cas de licenciement et départ en retraite	14
Champ d'application	14
Maintien du salaire	14
Indemnité de licenciement	15
Indemnité de départ à la retraite	15
Point de départ et cessation des garanties	16
Maintien des garanties	16
Titre V : Régime de prévoyance (1) et retraite complémentaire (2) (1) Accord du 5 juin 1987. (2) Accord du 22 novembre 1991.	16
Préambule	16
Objet	16
Obligations réciproques	16
Conditions d'application	16
Répartition des cotisations	17
Gestion du régime	17
Commission de suivi du régime	17
Retraite complémentaire. - Répartition de la cotisation (1)	17
Titre VI : Durée du travail et congés	18
Durée du travail	18
Congés payés	21
Congés de courte durée	23
Congés exceptionnels	24

Congés pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans	24
Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans	25
Congé de maternité et congé d'adoption	25
Congé pour élever un enfant	25
Congé parental d'éducation	26
Titre VII : Formation professionnelle	26
Objet	26
Financement de la formation professionnelle	26
Compte personnel de formation	27
Commission nationale paritaire de l'emploi	28
Objectifs	29
Professionalisation	29
Organisation de l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation	31
Plan de formation	34
Validation des acquis de l'expérience	35
Dispositif d'accompagnement professionnel	36
Négociation triennale	36
Primauté de l'accord de branche	36
Entrée en application	36
Notification. Dépôt	36
Clauses de révision	37
Textes Attachés	37
Annexe I : Classification des emplois	37
Titre Ier. Emplois de la fabrication de prothèse dentaire	37
1.1. Description de l'activité de prothèse dentaire	37
1.2. Définition des niveaux de qualification	37
Titre II. Emplois d'assistant dentaire	38
2.1. Exercice de la profession	38
2.2. Formation	40
2.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)	42
2.4. Définition des activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire	42
2.5. Rémunération	45
2.6. Assistant dentaire ' mention complémentaire •?	45
Titre III. Emplois d'aide dentaire	46
3.1. Exercice de la profession	46
3.2. Formation	46
3.3. Définition des tâches et actes réalisables par l'aide dentaire	47
3.4. Évolution du métier	48
3.5. Sanctions des études	48
3.6. Rémunération	48
IV. Formation continue obligatoire	49
4.1. Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) - pour l'assistant dentaire	49
4.2. Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) - pour l'aide dentaire	49
4.3. Formation continue. - Stérilisation pour les assistants et aides dentaires	49
Titre V. Emplois administratifs	50
5.1. Réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil	50
5.2. Secrétaire technique, option santé	50
Titre VI. Emplois d'entretien	52
6.1. Personnel d'entretien	52
6.2. Entretien du mobilier professionnel	52
Titre VII. Travaux de secrétariat	52
7.1. Définition	52
7.2. Modalités de dénonciation de la prime de secrétariat	53
7.3. Personnels concernés	53
Titre VIII. Changement de catégorie du salarié	53
Titre IX. Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés	53
Grille des salaires	54
Grille des salaires à compter du 1er janvier 1992	54
Annexe III. Commission paritaire de l'emploi	54

Commission paritaire de l'emploi	54
I. Composition	54
II. Fonctionnement	55
III. Attributions	55
IV. Indemnisation des membres de la commission	56
V. Modification	56
Soins aux salariés	57
Accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	57
Avenant du 3 avril 1992 relatif à la date d'application de la convention collective	62
Avenant du 13 mai 1992 relatif à la retraite complémentaire	63
Accord du 14 janvier 2000 relatif à la retraite complémentaire	63
Avenant modifiant l'accord du 22 novembre 1991	63
Avenant du 11 février 2000 relatif à la prorogation de l'accord de l'ARPE du 6 novembre 1998	64
Avenant n° 2 du 29 juin 2000 à l'accord du 6 novembre 1998 relatif à l'ARPE	64
Accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	64
Préambule	64
Chapitre Ier : Dispositions générales	65
Chapitre II : Aménagement-réduction du temps de travail	65
Chapitre III : Modalités de l'accès direct aux aides gouvernementales	72
A. Aides gouvernementales prévues par la loi du du 13 juin 1998	72
B. Allègement des cotisations sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000	74
Accord du 28 mars 2003 relatif à la durée du travail (art. 6.1 de la convention collective)	75
Accord du 27 juin 2003 relatif au champ d'application de la convention collective	75
Accord du 5 décembre 2003 relatif à la nouvelle rédaction du champ d'application	75
Avenant n° 1 du 5 décembre 2003 relatif à l'accord prévoyance du 5 juin 1987	76
Accord du 5 décembre 2003 relatif à la modulation du temps de travail	77
1. Préambule	77
2. Modulation du temps de travail pour les salariés employés à temps plein	77
Avenant n° 2 du 27 février 2004 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la garantie rente éducation	79
Avenant du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel	80
Préambule	80
Champ d'application	80
Durée minimale de travail	80
Amplitude de la modulation	80
Durée quotidienne du travail et aménagement	80
Décompte du temps de travail	81
Formation professionnelle	81
Rémunération	81
Date d'application	82
Avenant du 2 juillet 2004 portant modification du préambule du titre III de la convention	82
Avenant du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle	83
Accord du 3 décembre 2004 relatif à l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation	83
Accord du 3 décembre 2004 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité	83
Préambule	84
Titre Ier : Principes	84
Titre II : Dispositions particulières	85
Titre III : Dispositions générales	86
Accord du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle	87
Accord du 7 janvier 2005 relatif aux congés pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans	87
Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle	88
Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle	88
Accord du 8 juillet 2005 relatif aux absences pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou congé d'adoption	89
Avenant du 8 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	90
Accord du 2 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle	90
Accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme	91
Préambule	91
Champ d'application	91
Financement : contributions des entreprises de la branche	92
Recouvrement des contributions	92
Affectation des fonds	92

Association de gestion du paritarisme	93
Bilan de fonctionnement	94
Durée, révision, dénonciation	94
Date d'application	94
Publicité, dépôt, extension	94
Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'assistant dentaire (titre II)	94
Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'aide dentaire (titre III, annexe I)	95
Avenant du 5 octobre 2007 relatif à la détermination de la durée du travail effectif (1)	98
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	99
Avenant du 19 juin 2008 portant modification de la convention collective	100
Avenant du 5 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle	101
Avenant du 25 septembre 2009 relatif à la période d'essai	101
Avenant du 18 décembre 2009 relatif à l'emploi de secrétaire technique	103
Accord du 4 juin 2010 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	105
Avenant du 24 septembre 2010 relatif à la prévoyance et à la retraite complémentaire	108
Adhésion par lettre du 20 décembre 2010 de la CFDT santé et services sociaux à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme	108
Avenant du 6 octobre 2011 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	109
Avenant n° 4 du 9 février 2012 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	109
Avenant du 20 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle	110
Adhésion par lettre du 4 janvier 2013 de la CFTC à l'accord du 1er décembre 2012 relatif aux salaires	112
Avenant du 14 mars 2013 relatif à la formation professionnelle	112
Accord du 28 février 2014 relatif au temps partiel	113
Préambule	113
Champ d'application	114
Définition du temps partiel	114
Passage du temps partiel au temps	114
Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel	115
Contrat de travail	115
Période d'essai	116
Ancienneté	116
Indemnités de licenciement ou de départ à la retraite	116
Temps de travail des salariés à temps partiel	116
Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel	118
Augmentation du temps de travail à temps partiel	118
Heures complémentaires	118
Modification de la répartition de la durée du travail	118
Temps partiel thérapeutique	119
Cumul d'emplois	119
Temps partiel modulé	119
Temps partiel plurihebdomadaire sur l'année civile pour une durée de travail supérieure ou égale à 24 heures	121
Date d'entrée en vigueur	123
Durée	123
Révision	123
Dénonciation	123
Formalités de dépôt	124
Avenant n° 5 du 21 mai 2014 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	124
Avenant du 9 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle continue	124
Avenant n° 6 du 6 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	128
Accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	130
Préambule	130
Annexe	137
Avenant n° 1 du 21 mai 2015 à l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire	138
Avenant n° 2 du 22 octobre 2015 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	139
Avenant du 15 janvier 2016 modifiant l'article 6.1. du titre VI de la convention collective	139
Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	143
Titre II Aménagement. - Réduction du temps de travail	143

Titre II Aménagement. - Réduction du temps de travail	143
Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel	144
Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 28 février 2014 sur l'organisation du travail à temps partiel	145
Avenant n° 7 du 27 octobre 2016 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	146
Avenant du 16 mars 2017 modifiant l'article 1.6. du titre I de la convention collective	147
Titre Ier Dispositions générales	147
Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de l'UNSA santé sociaux à la convention	148
Adhésion par lettre du 9 juillet 2018 de l'UNSA santé et sociaux à l'ensemble des accords attachés à la convention collective	149
Accord du 21 mars 2019 relatif à l'inscription du titre d'assistant dentaire aux ARS	149
Préambule	150
Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	151
Préambule	151
Avenant du 5 juillet 2019 à l'accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	152
Préambule	152
Avenant du 5 juillet 2019 relatif à la modification de l'annexe I à la convention collective	153
Annexe	154
Avenant n° 3 du 10 octobre 2019 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	169
Préambule	169
Annexe	170
Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	170
Avenant n° 8 du 22 avril 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	174
Adhésion par lettre du 29 novembre 2021 de la CFE-CGC à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme	175
Avenant n° 8 du 7 octobre 2021 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	175
Objet	175
Avenant n° 9 du 7 octobre 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	176
Objet	176
Textes Salaires	177
Accord du 29 septembre 2006 relatif aux salaires(1)	177
Accord du 6 juillet 2007 relatif aux salaires	181
Accord du 5 octobre 2007 relatif aux salaires	182
Annexe	183
Accord du 19 juin 2008 relatif à la grille des salaires	184
Accord du 5 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	185
Annexe	186
Accord du 25 septembre 2009 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2009	186
Annexe	187
Accord du 18 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	188
Annexe	189
Accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	189
Accord du 6 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er octobre 2011 et au 1er juin 2012	190
Annexes	191
Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011	193
Annexe	193
Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2012	194
Annexe	194
Accord du 21 juin 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2012	195
Annexe I	196
Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2012	197
Annexe	197
Accord du 30 novembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2012	198
Annexe	198
Accord du 28 juin 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013	199
Annexe	200
Accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014	201
Annexe	201

Accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014	202
Annexe	202
Accord du 16 janvier 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2015	203
Annexe	203
Accord du 21 mai 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2015	204
Annexe	205
Accord du 15 janvier 2016 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2016	205
Annexe	206
Accord du 27 octobre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2016	207
Annexe	207
Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017	208
Annexe	208
Accord du 27 octobre 2017 relatif aux salaires au 1er décembre 2017	209
Préambule	209
Dépôt. - Extension. - Application	210
Annexe	210
Accord du 8 février 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2018	211
Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2019	212
Préambule	212
Dépôt. - Extension. - Application	213
Annexe	213
Accord du 16 janvier 2020 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2020	214
Annexe	214
Accord du 14 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021	215
Préambule	215
Dépôt. ?Extension. ?Application	216
Annexe	216
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	216
Annexes	224
Annexe I Champ d'application	224
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	226
I. - Règles de constitution	226
II. - Administration et fonctionnement	229
III. - Organisation financière	237
IV. - Dispositions diverses	237
Liste des sigles	SIG-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 - Étendue par arrêté du 2 avril 1992 JORF 9 avril 1992

Signataires	
Organisations patronales	Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT branches prothésistes et assistantes dentaires ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ; Fédération française de l'action sociale et de la santé CFE-CGC ; Fédération des services publics et de santé CGT-FO ; Fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires.
Organisations adhérentes	Fédération des syndicats dentaires libéraux, par lettre du 18 mars 1992 ; Fédération des chirurgiens-dentistes de France, par lettre du 6 avril 1993 ; Union des jeunes chirurgiens-dentistes, par lettre du 21 avril 1994 ; Fédération UNSA santé et sociaux public et privé, par lettre du 4 décembre 2017 (BO n°2018-1).

Préambule

En vigueur étendu

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

La convention collective conclue le 10 février 1986 entre :

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

La convention collective conclue le 24 septembre 1983 entre :

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

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

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

(1) Conformément à l'article 1.2, la convention collective des cabinets dentaires a pris effet entre les signataires à compter de son dépôt (c'est-à-dire à la date du 4 février 1992).

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Modifié par accord du 5-12-2003 (BOCC n° 2004-1, étendu par arrêté du 6-2-2004, JO dU 19-2-2004)

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 851E 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.

À 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 d'une 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 deux organisations en font la demande.

À 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 avis de réception et doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail de Paris.

Commissions paritaires : composition et attributions

Article 1.6

En vigueur étendu

Plusieurs commissions paritaires sont prévues :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- les commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

Les commissions sont composées respectivement de deux représentants par organisation syndicale de salariés déclarée représentative dans la branche (collège salarié) et d'un nombre égal de représentants des employeurs (collège patronal).

Pour la partie patronale, à compter de la publication des arrêtés de représentativité pour la branche, la répartition de manière proportionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs déclarées représentatives dans la branche, sur la base des adhésions comptabilisées pour la représentativité.

Chaque commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans, sauf accord de branche prévoyant une autre modalité d'alternance.

La partie patronale assure le secrétariat.

La CPPNI et la CPNEFP se réunissent autant de fois que les parties l'estiment nécessaires et au minimum trois fois par an.

Les représentants salariés aux commissions paritaires de branche, disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur.

Conformément à l'accord étendu du 16 mars 2007 relatif au développement du paritarisme, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transport, 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.

Article 1.6.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place conformément aux textes en vigueur. Elle définit les thèmes et le calendrier des négociations de branche et professionnelles. (1)

Elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité déposé dans une base de données nationale dans les conditions déterminées par voie réglementaire et, à ce titre, est destinataire des éventuels conventions et accords d'entreprises relatifs à la durée du travail ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche.

Dans le cadre de ses missions elle définit :

- les *garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application (2) ;*
- l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les éventuels conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle des cabinets dentaires, et établit pour la commission nationale de la négociation collective et le haut conseil du dialogue social, un rapport sur l'état des négociations entreprises sur le sujet ;

- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

En outre elle exerce des missions :

- d'interprétation, en rendant un avis à la demande d'une juridiction en conformité avec les textes régissant les règles de l'organisation judiciaire ;

- de conciliation et d'interprétation des litiges individuels et collectifs nés de l'interprétation de la présente convention collective.

À cet effet, les litiges sont portés par écrit devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui doit statuer dans un délai de 90 jours à compter de la date de réception de la demande de saisine par le secrétariat de la commission. Un procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les membres de la commission et un courrier reprenant ces conclusions sera adressé sous quinzaine aux parties intéressées.

(1) L'alinéa 2 de l'article 1.6.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 9 de l'article 1.6.1 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

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 1^{re} classe SNCF - ou en couchette 1^{re} 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.

Égalité professionnelle. Égalité de traitement

Article 1-8

En vigueur étendu

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

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

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

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

Soins aux salariés

Article 1-9

En vigueur étendu

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

Tickets-restaurant

Article 1-10

En vigueur étendu

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

Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Liberté d'opinion (1)

Article 2-1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Exercice du droit syndical

Article 2-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Article 2-3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Délégués du personnel

Article 2-4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Comité d'entreprise

Article 2-5

En vigueur étendu

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

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

Titre III : Contrat de travail

Préambule

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 2-7-2004 BOCC n° 2004-31, étendu par arrêté du 22-10-2004 (JO du 5-11-2004)

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

Embauche

Article 3-1

En vigueur étendu

Modifié par décision du 7-10-1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8-2-1995 (JO du 28-2-1995)

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 deux 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 deux catégories :

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

Personnel permanent

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

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

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

Personnel non permanent (1)

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

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

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

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

Personnel non permanent devenant permanent

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

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

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

Période d'essai

Article 3-4

En vigueur étendu

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

3.4.1. Contrats à durée indéterminée

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

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

- 24 heures auparavant si ce dernier est présent depuis moins de 8 jours dans le cabinet ;
- 48 heures auparavant si ce dernier est présent entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

- 24 heures auparavant si sa présence dans le cabinet est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Cas particulier des contrats de professionnalisation

L'entrée en centre de formation se fera à l'issue de la période d'essai, à défaut avant le début du 6^e mois de présence du salarié dans le cabinet.

3.4.2. Contrats à durée déterminée

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

Ces périodes d'essai ne sont pas renouvelables.

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

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

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

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

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

Cas particulier des contrats de professionnalisation

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

Aptitude médicale et médecine du travail

Article 3-5

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 3-6

En vigueur étendu

Modifié par accord du 8-7-2005 (BOCC n° 2005-32), étendu par arrêté du 12-6-2006 (JO du 23-6-2006)

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 deux 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 avis 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 congé 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

Modifié par Avenant du 22-6-2001 BOCC 35/2001-32/35 étendu par arrêté du 14-12-2001 JORF 26-12-2001/35.

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. À défaut il devra, à l'issue du mois qui suit la déclaration d'inaptitude, reprendre le versement de la rémunération du salarié.

Ancien article 3.9.4 (Avenant du 22 juin 2001).

Modification de la situation juridique de l'employeur

Article 3-8

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 22-6-2001 (BOCC n° 32/35), étendu par arrêté du 14-12-2001 (JO du 26-12-2001)

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

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

Modification du contrat de travail

Article 3-9

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 22-6-2001 (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

Modifié par avenant du 22-6-2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14-12-2001 (JO du 26-12-2001)

Pendant toute la durée du service national, le contrat de travail du salarié est suspendu. À 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 avis 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

Modifié par avenant du 22-6-2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14-12-2001 (JO du 26-12-2001)

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 6^e 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 avis 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. À 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. À 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

Modifié par avenant du 22-6-2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14-12-2001 (JO du 26-12-2001)

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

Modifié par avenant du 22-6-2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14-12-2001 (JO du 26-12-2001)

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

Modifié par avenant du 22-6-2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14-12-2001 (JO du 26-12-2001)

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

Modifié par avenant du 22-6-2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14-12-2001 (JO du 26-12-2001)

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

Modifié par avenant du 22-6-2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14-12-2001 (JO du 26-12-2001)

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

Modifié par avenant du 22-6-2001 (BOCC n° 2001-32/35), étendu par arrêté du 14-12-2001 (JO du 26-12-2001)

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

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

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

Il est obligatoire de mettre à la disposition du personnel :

- lavabos et vestiaires. Les employés veilleront à ce que ceux-ci demeurent dans le plus grand état de propreté ;
- dosimètre, moyen de contrôle de rayonnement. Le dosimètre est fourni par l'employeur. Il doit être porté par tout le

personnel travaillant dans les locaux où il y a émission de rayons X et sera vérifié par un organisme agréé.

- des gants d'examen à usage unique, un masque et des lunettes de protection, pour tout acte d'aide au fauteuil.

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

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

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

Champ d'application

Article 4-1

En vigueur étendu

Modifié par décision du 7-10-1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8-2-1995 (JO du 28-2-1995)

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

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

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

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

Maintien du salaire

Article 4-2 (1)

En vigueur étendu

Modifié par accord du 15-12-2000 (BOCC n° 2001-7), étendu par arrêté du 3-4-2001 (JO du 12-4-2001)

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. Proposition de rédaction nouvelle

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

Modifié par décision du 7-10-1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8-2-1995 (JO du 28-2-1995)

Tout licenciement doit être basé sur des causes réelles et sérieuses qui sont toujours, en cas de litige, appréciées par le conseil de 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 4 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, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

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

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

Indemnité de départ à la retraite

Article 4-4

En vigueur étendu

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

et dans les mêmes conditions.

Point de départ et cessation des garanties

Article 4-5

En vigueur étendu

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

Maintien des garanties

Article 4-6

En vigueur étendu

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

Titre V : Régime de prévoyance (1) et retraite complémentaire (2) (1) Accord du 5 juin 1987. (2) Accord du 22 novembre 1991.

Préambule

Article

En vigueur étendu

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

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

Objet

Article 5-1

En vigueur étendu

Modifié par décision du 7-10-1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8-2-1995 (JO du 28-2-1995)

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

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

Ce régime a pour but d'assurer :

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

Obligations réciproques

Article 5-2

En vigueur étendu

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

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

Conditions d'application

Article 5-3

En vigueur étendu

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

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

Répartition des cotisations

Article 5-4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Gestion du régime

Article 5-5

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont convenues de confier la gestion de ces régimes à l'AG2R Prévoyance, institution agréée sous le n° 942 par arrêté de M. le ministre du travail du 18 février 1977.

L'AG2R 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'AG2R 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'AG2R Prévoyance.

Les sinistres survenus dans les cabinets dentaires qui n'auraient pas adhéré à cette date ne seront pas pris en charge par l'AG2R 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 2^e 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'AG2R à un taux contractuel de 8 %, à effet au 1^{er} 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 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 :

À partir du 1^{er} 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.

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

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

(1) voir aussi avenant du 13 mai 1992.

Titre VI : Durée du travail et congés

Durée du travail

Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. Temps de travail effectif

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.

6.1.2. *Durée du travail (1)*

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que par l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, étendu le 26 novembre 2001, et l'accord du 28 février 2014 relatif à l'organisation du temps partiel, étendu le 20 juin 2014.

Il est ainsi rappelé que la durée conventionnelle de travail dans la branche est de :

- 35 heures effectives par semaine pour un salarié travaillant à temps plein, soit une référence mensuelle de travail effectif de 151,67 heures, soit une durée annuelle de travail de 1 594 heures (1 587 heures auxquelles sont ajoutées les 7 heures correspondant à la journée de solidarité). L'employeur peut, toutefois, décider d'une durée hebdomadaire inférieure à la durée conventionnelle définie ci-dessus.

- 17 heures hebdomadaires minimum pour un salarié travaillant à temps partiel, soit une référence mensuelle de travail effectif de 73,67 heures, exception faite du personnel d'entretien dont la durée conventionnelle minimale de travail effectif est de 8 heures mensuelles.

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

Pour un salarié employé sur la base de 35 heures, 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.

6.1.3. Repos

Repos quotidien :

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

Repos hebdomadaire :

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 le dimanche, sauf dimanche de garde et/ ou d'astreinte.

6.1.4. Gardes et astreintes

Les parties signataires rappellent que ce dispositif décrit dans le présent article s'applique, quel que soit leur temps de travail, au personnel administratif et technique, dans le cadre du décret n° 2015-75 du 27 janvier 2015 relatif à la permanence de soins des chirurgiens-dentistes.

Il ne s'applique pas au chirurgien-dentiste collaborateur salarié, dont la participation à la permanence de soins relève du même décret du 27 janvier 2015 et dont la rétribution relève du contrat de collaboration salariée conclu avec le chirurgien-dentiste libéral employeur.

Les gardes et astreintes s'exercent pour les salariés selon les modalités d'organisation de la permanence de soins du lieu d'exercice du praticien.

6.1.4.1. Définition et modalités (2)

Pour répondre aux besoins de permanence des soins dentaires des chirurgiens-dentistes, le ou les salariés peuvent être appelés à assister le chirurgien-dentiste les dimanches et/ou jours fériés quand ce dernier assure cette permanence.

Cette assistance se réalise soit sous forme de garde, soit sous forme d'astreinte.

La garde nécessite la présence du salarié sur le lieu de travail, c'est-à-dire au cabinet dentaire pour l'exécution d'un travail effectif.

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure, au cours de cette astreinte, de se rendre, dans un délai raisonnable, au cabinet pour une intervention. Ce temps d'intervention constitue un temps de travail effectif.

Les horaires du temps de garde ou d'astreinte sont fixés par l'employeur, qui en informe le salarié 30 jours calendaires à l'avance, sauf cas exceptionnel et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

6.1.4.2. Indemnisation

Garde

Le temps de garde du salarié constitue du temps de travail effectif. À ce titre, il est rémunéré sur la base de son taux horaire de base majoré de 100 % pour chaque heure de garde effectuée un dimanche ou un jour férié, excepté le 1er Mai.

Le temps de garde ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur les heures complémentaires.

La majoration de 100 % est une majoration spécifique, elle ne se cumule pas avec la majoration prévue par ailleurs lorsque des heures supplémentaires ou complémentaires sont accomplies par le salarié.

Astreinte

Le salarié perçoit en contrepartie de l'astreinte du dimanche ou un jour férié une indemnité forfaitaire égale à 10 % du

salaires horaires de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte, déduction faite des heures d'intervention.

En cas de venue au cabinet du salarié durant l'astreinte, celui-ci recevra pour cette intervention au cabinet, temps de déplacement compris, une indemnité calculée sur la base de son taux horaire de base majoré de 100 % pour chaque heure d'intervention effectuée un dimanche ou un jour férié, excepté le 1er Mai.

6.1.4.3. Repos compensateur de remplacement

Garde

Dans le cadre de la garde effectuée le dimanche ou un jour férié, excepté le 1er Mai, un repos compensateur de remplacement peut être accordé au salarié en lieu et place de l'indemnisation prévue à l'article 6.1.4.2.

Chaque heure de garde donne droit à un repos compensateur de 2 heures.

Ce repos compensateur devra être pris dans les 2 mois suivant l'intervention et mentionné sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel le repos est pris (ou, le cas échéant, du mois suivant si la date de prise du repos ne le permet pas matériellement).

Ce choix de prendre un repos compensateur en remplacement de l'indemnisation correspondant aux heures de garde fait l'objet d'un accord écrit entre les parties. À défaut d'accord, le salarié est indemnisé.

Astreinte

Dans le cadre de l'astreinte effectuée le dimanche ou un jour férié, excepté le 1er Mai et lorsque le salarié est amené à se déplacer au cabinet dentaire pour une intervention, un repos compensateur de remplacement peut être accordé au salarié.

Ce repos de remplacement compense les heures d'intervention effectuées par le salarié de la manière suivante :

- chaque heure d'intervention donne droit à un repos compensateur de 2 heures.

Ce repos compensateur devra être pris dans les 2 mois suivant l'intervention et mentionné sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel le repos est pris (ou, le cas échéant, du mois suivant si la date de prise du repos ne le permet pas matériellement).

Ce choix de prendre un repos compensateur en remplacement de l'indemnisation correspondant aux heures d'intervention effectuées dans le cadre de l'astreinte fait l'objet d'un accord écrit entre les parties. À défaut d'accord, le salarié est indemnisé.

6.1.4.4. Cas particulier du 1er Mai

Garde

Le salarié qui effectue des heures de permanence au cabinet pendant la garde du 1er Mai est rémunéré sur la base de son taux horaire de base majoré de 100 % pour chaque heure de garde exécutée.

La majoration de 100 % est une majoration spécifique, elle ne se cumule pas avec la majoration prévue par ailleurs pour les heures supplémentaires ou complémentaires.

À cette rémunération spécifique pour les heures de permanence effectuées par le salarié pendant une garde le 1er Mai s'ajoute un repos compensateur d'égale durée.

Ce repos compensateur devra être pris dans les 2 mois suivant l'intervention et mentionné sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel le repos est pris (ou, le cas échéant, du mois suivant si la date de prise du repos ne le permet pas matériellement).

Astreinte

Le salarié perçoit en contrepartie de l'astreinte effectuée le 1er Mai une indemnité forfaitaire égale à 10 % du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte, déduction faite des heures d'intervention.

En cas de venue du salarié au cabinet durant l'astreinte, celui-ci recevra pour cette intervention une indemnité calculée sur la base de son taux horaire de base, majorée de 100 % pour chaque heure d'intervention.

À cette rémunération spécifique pour les heures d'intervention effectuées par le salarié pendant une astreinte le 1er Mai s'ajoute un repos compensateur d'égale durée.

Ce repos compensateur devra être pris dans les 2 mois suivant l'intervention et mentionné sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel le repos est pris (ou, le cas échéant, du mois suivant si la date de prise du repos ne le permet pas

matériellement).

6.1.5. Temps d'absence de l'assistant dentaire

Afin que l'assistant dentaire salarié en poste réponde à son obligation, le temps nécessaire pour l'enregistrement de son titre (temps de déplacement aller-retour à l'ARS, considéré comme normal pour le secteur géographique concerné, et durée du rendez-vous sur place) est rémunéré comme du temps de travail. Il est donc pris sur les heures de travail du salarié au cabinet et cela sans aucune retenue de salaire.

L'application de cette disposition est conditionnée à la transmission à l'employeur d'un justificatif de présence émanant de l'ARS.

Si cette démarche d'enregistrement doit être effectuée par voie dématérialisée, et si l'assistant dentaire le demande, celle-ci devra être faite, au cabinet dentaire et sur le temps de travail.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement pouvant être engendrés par cette démarche restent intégralement à la charge de l'assistant dentaire.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

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 4 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).

À 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

Modifié par avenant du 27-1-1995 (BOCC n° 96-10), étendu par arrêté du 10-6-1996 (JO du 21-6-1996)

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 sœur, d'un ascendant : 2 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- après 3 mois de présence :
 - présélection militaire : 3 jours ;
- après 6 mois de présence :
 - mariage du salarié : 6 jours ;
 - mariage d'un enfant : 2 jours ;
 - mariage d'un frère ou d'une sœur : 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.

1 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

Modifié par accord du 7-1-2005 (BOCC n° 2005-13), étendu par arrêté du 20-7-2005 (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.

À 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.

Congé de maternité et congé d'adoption

Article 6-6

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 2-7-1993, étendu par arrêté du 27-10-1993 (JO du 9-11-1993)

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 6e 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 6e 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

Modifié par décision du 27-1-1995 (BOCC n°95-16, étendue par arrêté du 19-6-1995 (JO du 30-6-1995))

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 avis de réception, au moins 15 jours avant la date du départ en congé.

À 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

Modifié par décision du 7-10-1994 (BOCC n° 94-51), étendue par arrêté du 8-2-1995 (JO du 28-2-1995)

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.

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

Titre VII : Formation professionnelle

Objet

Article 7-1

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 1-10-2004 en vigueur le 1-10-2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19-4-2005 (JO du 28-4-2005)

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

7.2.1. Versement des contributions

L'organisme désigné par la branche pour le versement des contributions légales et conventionnelles au titre de la formation professionnelle continue est l'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales dénommé Actalians, dont le siège social est situé 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01.

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

7.2.2. Financement

7.2.2.1. Obligations légales de contribution à la formation professionnelle continue des salariés des cabinets dentaires

Au titre du présent accord et en application des dispositions législatives et réglementaires, les cabinets dentaires versent à Actalians leur contribution légale de formation, à l'exception des cabinets dont le siège est situé dans un Drom-Com, qui, en

fonction des dispositions légales, versent leur contribution à la formation professionnelle à un organisme interprofessionnel.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

Cabinets de 1 à moins de 10 salariés : à compter du 1er janvier 2015 (exigibilité au 1er mars 2016), la contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés), répartie de la façon suivante :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Cabinets de 10 à moins de 50 salariés : à compter du 1er janvier 2015 (exigibilité au 1er mars 2016), la contribution est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés), répartie de la façon suivante :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Cabinets de 50 à moins de 300 salariés : à la date de conclusion du présent accord, aucun cabinet dentaire n'emploie à ce niveau d'effectif. Le cas échéant, dès la première année de franchissement de seuil, les cabinets dentaires seraient soumis à la contribution légale de 1 % ainsi qu'aux règles de répartition légale.

7.2.2.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle continue de l'ensemble des salariés (y compris les chirurgiens-dentistes salariés)

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les cabinets dentaires de 1 à moins de 50 salariés (et ceux de 50 à moins de 300 salariés, si le cas se présente) versent une contribution conventionnelle de formation professionnelle à l'OPCA-PL, dénommé Actaliens, qui correspond à 0,55 % de la masse salariale brute de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés). En sont exonérés les cabinets dentaires dont le siège est situé dans un Drom-Com, qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution à la formation professionnelle à un organisme interprofessionnel.

Afin de favoriser une utilisation optimale de ces ressources, les parties signataires du présent accord confirment que les sommes collectées par l'OPCA des professions libérales, dénommé Actaliens, sont mutualisées dès leur réception, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte personnel de formation

Article 7.3

En vigueur étendu

À compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte s'effectue au prorata du temps de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le compte est fermé lorsque le titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

7.3.1. Dispositions transitoires relatives aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Les droits acquis, crédit d'heures de formation, au titre du droit individuel à la formation non utilisés au 31 décembre 2014

sont utilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 1er janvier 2021.

Ce crédit d'heures ne figure pas dans le compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès d'Actalians, qui finance les heures de formation prises sur le compte personnel de formation, au moment de leur utilisation. Afin de permettre l'utilisation du droit individuel à la formation, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014. Ces heures de DIF acquises peuvent se cumuler à celles acquises au titre du compte personnel de formation.

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

7.3.2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation, quel que soit le niveau de qualification du titulaire, au titre de la liste élaborée conformément aux dispositions du code du travail :

- les formations sanctionnées par les titres et certificats de qualification professionnelle, élaborées par la branche des cabinets dentaires. À la date de la signature du présent avenant, le titre d'assistant dentaire, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et le certificat de qualification d'aide dentaire, en procédure d'inscription au RNCP, ou une partie identifiée de ces certifications sont éligibles au compte personnel de formation ;

- l'accompagnement des personnes en parcours de validation des acquis de l'expérience ;

- *les formations élaborées par la branche des cabinets dentaires, utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des compétences recherchées. À la date de la signature de l'avenant, la mention complémentaire d'orthopédie dento-faciale est éligible au compte personnel de formation (1) ;*

- le brevet professionnel et le brevet technique de métier de prothésiste dentaire ;

- les formations sanctionnées par les certifications élaborées par l'union nationale des professions libérales (UNAPL) enregistrées au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications. À la date de la signature du présent avenant, le titre de secrétaire technique est éligible au compte personnel de formation.

7.3.3. Élaboration de la liste

Les partenaires sociaux de la branche élaborent la liste des formations et des certificats de compétences éligibles au compte personnel de formation.

(1) Le troisième point du premier alinéa de l'article 7.3.2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-6 et L. 6323-16 du code du travail. (Arrêté du 9 avril 2015 - art. 1)

Commission nationale paritaire de l'emploi

Article 7-3

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 1-10-2004 en vigueur le 1-10-2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19-4-2005 (JO du 28-4-2005)

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.

Objectifs

Article 7-4

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 1-10-2004 en vigueur le 1-10-2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19-4-2005 (JO du 28-4-2005)

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 de 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.

Professionnalisation

Article 7-5

En vigueur étendu

Modifié par accord du 2-12-2005 (BOCC n° 2006-2), étendu par arrêté du 13-10-2006 (JO du 24-10-2006)

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 œuvre de la professionnalisation dans le cadre du contrat ou action de professionnalisation et de la période de professionnalisation.

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

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

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

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

7.6.1. 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.

7.6.2. 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

7.7.1. Formation d'assistant(e) dentaire

La formation se déroule en alternance sous contrat ou période de professionnalisation.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau V minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle fixe à 590 le nombre d'heures de formation nécessaires aux salariés en contrat ou en période de professionnalisation pour obtenir le titre d'assistant(e) dentaire.

Ces 590 heures sont définies par le référentiel de formation et d'emploi de 2012, applicable à partir du 1er septembre 2012.

Ces 590 heures sont réparties en :

- 336 heures de formation externe dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, incluant 14 heures réservées aux évaluations des 14 modules de formation ;
- et 254 heures de formation interne.

Formation externe

Les 336 heures de formation sont réparties en 14 modules de formation capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et disponibles au siège de la CPNE-FP.

Les modules sont répartis comme suit :

Activité	Module	Durée
	Introduction à la formation d'assistant(e) dentaire	14 heures

Gestion du risque infectieux	Désinfection, stérilisation	42 heures
	Gestion des stocks	7 heures
Aide opératoire	Imagerie médicale	21 heures
	Assistance aux travaux prothétiques et orthodontiques	35 heures
	Gestes et soins d'urgence	14 heures
	Le travail à 4 mains	35 heures
Hygiène et prévention au travail	L'assistant (e) dentaire au sein de son environnement professionnel	7 heures
	Évaluation et prévention des risques au travail	14 heures
Éducation à la santé bucco-dentaire	Prophylaxie et hygiène bucco-dentaire	14 heures
Gestion de l'agenda	Gestion de l'agenda de l'entreprise	14 heures
	Organisation des RDV du praticien	14 heures
Accueil et communication	Communiquer avec les patients	21 heures
Création et suivi des dossiers	Créer et suivre un dossier patient	35 heures
	Établir et contrôler les dossiers de remboursement	35 heures
	Évaluation	14 heures
	Durée totale	336 heures

Formation interne

La formation interne est assurée au cabinet dentaire ; elle se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation en collaboration avec le tuteur désigné dans la convention de formation établie entre le centre de formation et l'employeur. Celle-ci comporte plusieurs volets :

- présentation de l'environnement du cabinet dentaire correspondant au module d'introduction à la formation ;
- explications et démonstrations pratiques correspondant aux modules de formation, au fur et à mesure de la progression pédagogique définie par l'organisme de formation ;
- explications et démonstrations des séquences opératoires (gestes nécessaires aux actes de soins) ;
- explications et démonstrations des séquences opératoires en présence du patient (entraînant une durée de réalisation de l'acte opératoire, plus longue que la durée normale).

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

- personnes dont la qualification initiale est de niveau V, ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) ;
- 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 un ou plusieurs modules, la durée de la période de professionnalisation peut être inférieure en fonction des modules restant à valider.

Dans le cas où le candidat a échoué, au plus à deux modules pendant son action de professionnalisation, il a la possibilité de revalider les modules concernés pendant ce temps de formation.

Dans le cas où tous les modules ne sont pas validés pendant la durée de l'action de professionnalisation, 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 d'assistant(e) dentaire, les parties signataires conviennent que les modules validés sont conservés pendant 5 ans après le début de la professionnalisation.

Si à l'issue de l'action de professionnalisation engagée pour l'obtention du titre d'assistant(e) dentaire (action initiale et cursus complémentaire), le salarié qui n'a pas validé les 14 modules constitutifs du titre d'assistant(e) dentaire mais qui peut justifier de la validation des 11 modules constitutifs de la certification d'aide dentaire peut demander à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle la délivrance de l'équivalence du certificat de qualification d'aide dentaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même cursus de professionnalisation de 590 heures sur 18 mois permettant d'obtenir le titre d'assistant(e) dentaire. 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 hebdomadaires.

7.7.2. Formation d'aide dentaire

La formation se déroule en alternance sous contrat ou période de professionnalisation.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau V minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle fixe à 314 le nombre d'heures nécessaires aux salariés en contrat ou période de professionnalisation pour obtenir la certification d'aide dentaire.

Ces 314 heures sont définies par le référentiel de formation et d'emploi de février 2013.

Ces 314 heures sont réparties en :

- 164 heures de formation externe dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, incluant 10 heures réservées aux évaluations des 10 modules de formation ;
- et 150 heures de formation interne.

Formation externe

Les 164 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 et de la formation professionnelle.

Les modules sont répartis comme suit :

Activité	Module	Durée
	Introduction à la formation d'aide dentaire	7 heures
Gestion du risque infectieux	Désinfection, stérilisation	42 heures
	Gestion des stocks	7 heures
Hygiène et prévention au travail	L'aide dentaire au sein de son environnement professionnel	7 heures
	Évaluation et prévention des risques au travail	14 heures
Gestion de l'agenda	Gestion de l'agenda de l'entreprise	14 heures
Accueil et communication	Communiquer avec les patients	21 heures
Création et suivi des dossiers	Constituer un dossier administratif patient	14 heures
	Éditer et suivre les dossiers de remboursement	14 heures
	Gestes et soins d'urgence : AFGSU 1	14 heures
	Évaluation	10 heures
	Durée totale	164 heures

Formation interne

La formation interne est assurée au cabinet dentaire ; elle se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation en collaboration avec le tuteur désigné dans la convention de formation établie entre le centre de formation et l'employeur. Cette formation comporte de deux volets :

- présentation de l'environnement du cabinet dentaire correspondant au module d'introduction à la formation ;
- explications et démonstrations pratiques correspondant aux modules de formation, au fur et à mesure de la progression pédagogique définie par l'organisme de formation.

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

- personnes dont la qualification initiale est de niveau V ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) ;

- personnes ayant la nécessité d'acquérir, tant en niveau interne qu'en formation externe, des compétences diverses : compétences relationnelles pour l'abord du patient, compétences administratives dans la gestion des dossiers et les relations avec les organismes tiers, compétences techniques 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 12 mois.

Dans le cas de salarié ayant déjà validé un ou plusieurs modules, la durée de la période de professionnalisation peut être inférieure en fonction des modules restant à valider.

Dans le cas où le candidat a échoué, au plus à deux modules pendant son action de professionnalisation, il a la possibilité de revalider les modules concernés pendant ce temps de formation.

Dans le cas où tous les modules ne sont pas validés pendant la durée de l'action de professionnalisation, le salarié bénéficie au plus, d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

En professionnalisation, si au bout des 12 mois, plus le temps complémentaire, le salarié n'a pas validé la totalité des modules et donc 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.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même cursus de professionnalisation de 314 heures sur 12 mois permettant d'obtenir la certification d'aide dentaire. 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 17 heures hebdomadaires.

Le certificat d'aide dentaire peut permettre l'évolution vers l'emploi d'assistant(e) dentaire suivant les modalités définies par la CPNE-FP.

7.7.3. Formation de secrétaire technique, option santé

La formation s'effectue en alternance en contrat ou période de professionnalisation.

Pour pouvoir accéder à la formation, la durée du travail prévue au contrat doit être au minimum de 17 heures.

Le cursus de formation se déroule suivant les modalités définies par le référentiel de formation et de certification mis en place par l'UNAPL, détenteur du titre « Secrétaire technique » inscrit au RNCP (arrêté du 3 novembre 2008, Journal officiel du 16 novembre 2008) et suivant les modalités et conditions décrites à l'article 4.2.3. de l'annexe I de la convention collective nationale du personnel des cabinets dentaires.

Plan de formation

Article 7-7

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 1-10-2004 en vigueur le 1-10-2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19-4-2005 (JO du 28-4-2005)

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.

À 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.

À 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.

Validation des acquis de l'expérience

Article 7-9

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 1-10-2004 en vigueur le 1-10-2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19-4-2005 (JO du 28-4-2005)

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.

À 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.

À 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

Modifié par avenant du 1-10-2004 en vigueur le 1-10-2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19-4-2005 (JO du 28-4-2005)

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

Modifié par avenant du 1-10-2004 en vigueur le 1-10-2004 (BOCC n° 2004-46), étendu par arrêté du 19-4-2005 (JO du 28-4-2005)

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

Les parties signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions contenues dans ledit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets dentaires. 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

Le présent avenant est applicable à la date du 1er janvier 2015.

Notification. Dépôt

Article 7.14

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non. À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions en

vigueur du code du travail, sera adressé à la direction générale du travail (DGT) de Paris par courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

Clauses de révision

Article 7.15

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, compte tenu de la non-parution de la totalité des décrets d'application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 à la date de la signature du présent avenant, de reprendre la négociation dans les 3 mois qui suivent la parution du dernier décret.

Annexe I : Classification des emplois

Titre Ier. Emplois de la fabrication de prothèse dentaire

1.1. Description de l'activité de prothèse dentaire

En vigueur étendu

Le praticien est responsable du traitement global des maladies de la bouche.

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

À 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

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

Au sein de cette qualification, les prothésistes dentaires de laboratoire sont classés en 4 niveaux :

Niveau 1 : technicien en prothèse dentaire titulaire du 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 métaloplastique : couronnes coulées, bridges simples, couronnes à incrustation vestibulaire.

Niveau 2 : technicien qualifié en prothèse dentaire titulaire du 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 correspondant aux domaines de compétences suivants :

Prothèse amovible résine : PAT (prothèse adjointe totale) bi maxillaire respectant les critères fonctionnels et esthétiques d'une prothèse totale.

Prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unitaires contigus dans la limite de 4 éléments, pilier ou inter de bridge avec montage simple, d'après découpes classiques.

Prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques maxillaires ou mandibulaires conventionnels.

Prothèse combinée (attachement) : restauration prothétique de petite envergure avec attachement pouvant réunir une

prothèse fixée et mobile métallique ou totale supra radulaire.

Conception assistée par ordinateur.

Niveau 3 : technicien hautement qualifié titulaire du 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 (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- prothèse fixée céramique ;
- prothèse combinée ;
- prothèse amovible totale ;
- prothèse sur implant (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- conception/ fabrication assistées par ordinateur.

Niveau 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.

Titre II. Emplois d'assistant dentaire

2.1. Exercice de la profession

MODIFIÉ

Article 2. 1. 1

Nul ne peut exercer la profession d'assistant (e) dentaire s'il (ou elle) n'est titulaire du titre d'assistant (e) 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 (e) 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 issus de la CEE 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, pour la durée de ses congés payés.

Article 2. 1. 2

L'assistant (e) dentaire assume les tâches décrites à l'article 2. 4 (nouveau) sous la responsabilité et le contrôle effectif d'un chirurgien-dentiste.

Il (ou elle) est seul (e) autorisé (e) à seconder le chirurgien-dentiste dans l'aide opératoire au fauteuil.

L'assistant (e) dentaire peut exercer aussi bien au sein d'un cabinet individuel que dans un cabinet de groupe ou d'un centre de soins. Il ou elle est soumise au secret professionnel.

Article 2. 1. 3

L'assistant (e) 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 (e) ou plusieurs assistant (e) s dentaires.

En vigueur étendu

2.1.1. Description de l'activité d'assistant dentaire

La profession d'assistant dentaire consiste à assister le chirurgien-dentiste ou le médecin exerçant dans le champ de la chirurgie dentaire dans son activité professionnelle, sous sa responsabilité et son contrôle effectif. Dans ce cadre, l'assistant dentaire contribue aux activités de prévention et d'éducation pour la santé dans le domaine bucco-dentaire.

L'assistant dentaire est soumis au secret professionnel.

La liste des activités ou actes que l'assistant dentaire peut se voir confier est déterminée par décret en Conseil d'État pris après avis de l'Académie nationale de médecine et de l'académie nationale de chirurgie dentaire. Elle est précisée à l'article 2.4 de la présente annexe.

2.1.2. Personnes habilitées à exercer la profession d'assistant dentaire

2.1.2.1. Peuvent exercer la profession d'assistant dentaire :

- les personnes titulaires du titre d'assistant dentaire, délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conformément au décret n° 2016-1646 du 1er décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire et à l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire ;

- les personnes titulaires du titre d'assistant dentaire, délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant effectué leur formation avant la date d'entrée en vigueur de cet arrêté.

Sont également autorisées à exercer la profession d'assistant dentaire, les personnes en cursus de formation ou de validation des acquis de l'expérience en vue d'obtenir le titre d'assistant dentaire.

2.1.2.2. L'exercice de la profession d'assistant dentaire par des personnes ressortissantes d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen est autorisé après étude de dossier.

Le préfet de la région dans le ressort de laquelle se situe le lieu d'établissement de l'intéressé, délivre après avis de la commission des assistants dentaires l'autorisation d'exercice prévue par les textes en vigueur, au vu d'une demande accompagnée d'un dossier présenté et instruit selon les modalités fixées par l'arrêté paru à ce sujet.

Il accuse réception de la demande dans le délai de 1 mois à compter de sa réception.

Le silence gardé par le préfet de région à l'expiration d'un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier complet vaut décision de rejet de la demande.

La commission examine l'ensemble de la formation et de l'expérience professionnelle du demandeur selon les modalités prévues par les textes en vigueur.

Sont fixées par arrêté du ministre chargé de la santé :

1° La composition du dossier produit à l'appui de la demande d'autorisation.

2° La composition du jury de l'épreuve d'aptitude et les modalités d'organisation de cette épreuve.

3° Les modalités d'organisation et d'évaluation du stage d'adaptation.

4° Les informations à fournir dans les états statistiques.

Le contrôle par l'autorité compétente de la maîtrise de la langue française par le demandeur donne lieu à une décision qui peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.

2.1.2.3. L'exercice de la profession d'assistant dentaire par des personnes ressortissantes d'un État hors Union européenne est autorisé après étude du dossier.

La CPNE-FP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) des cabinets dentaires est seule habilitée à délivrer l'autorisation d'exercice prévue par les textes en vigueur, au vu d'une demande accompagnée d'un dossier présenté et instruit au cours d'une commission réunie à cet effet.

La CPNE-FP des cabinets dentaires accuse réception de la demande dans le délai de 1 mois à compter de sa réception.

Elle examine l'ensemble de la formation et de l'expérience professionnelle du demandeur selon les modalités prévues par

les textes en vigueur.

Le contrôle par l'autorité compétente de la maîtrise de la langue française par le demandeur donne lieu à une décision qui peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.

2.1.2.4. Exercice de la profession par des étudiants en chirurgie dentaire

Les étudiants en chirurgie dentaire peuvent être autorisés à exercer la profession d'assistant dentaire en tant que remplaçant lorsqu'ils ont validé le premier cycle des études odontologiques suivi en France.

L'étudiant en chirurgie dentaire remet à l'employeur de l'assistant dentaire remplacé, une autorisation délivrée par le conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes du département dans lequel exerce l'assistant dentaire que l'étudiant remplace.

Cette autorisation est établie sur la base d'une attestation constatant la durée des études effectuées et remise à l'étudiant par le directeur de l'unité de formation et de recherche auprès de laquelle il est inscrit en vue de l'obtention du diplôme d'État de docteur en chirurgie dentaire.

Cette autorisation est valable 1 an sur l'ensemble du territoire. Elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions, sur justification de la poursuite des mêmes études.

Tout avis défavorable du conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes est motivé.

2.1.2.5. Enregistrement des membres de la profession d'assistant dentaire

Conformément aux textes en vigueur, l'agence régionale de santé du lieu d'exercice professionnel des personnes autorisées à exercer la profession d'assistant dentaire procède à l'enregistrement de l'assistant dentaire au vu du titre de formation ou de l'autorisation présenté par l'intéressé ou, à défaut, de l'attestation qui en tient lieu.

L'assistant dentaire informe l'agence, dans le délai de 1 mois, de tout changement de sa situation professionnelle, de prise ou d'arrêt de fonction supplémentaire ou de cessation, temporaire ou définitive, d'activité.

Nul ne peut exercer la profession d'assistant dentaire si son titre de formation ou autorisation n'a pas été enregistré conformément au premier alinéa du présent article.

Il est établi, pour chaque département, par le directeur général de l'agence régionale de santé, une liste de ces professionnels portée à la connaissance du public.

Les étudiants en chirurgie dentaire mentionnés à l'article 2.1.2.4 de la présente annexe sont enregistrés sur une liste spécifique.

La prise en charge des modalités de cet enregistrement est réalisée selon les modalités décrites à l'article 6.1.5 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

2.1.2.6. Remplacement de l'assistant dentaire absent

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.

2.1.3. Périmètre de l'exercice de la profession d'assistant dentaire

L'assistant dentaire assume les tâches décrites à l'article 2.4 de la présente annexe 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 un centre de soins. Il est soumis au secret professionnel.

2.1.4. 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.

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

2.2. Formation

Elle est régie par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

Le titre d'assistant dentaire atteste des compétences requises pour exercer les activités du métier d'assistant dentaire.

Il est délivré aux personnes ayant suivi la totalité de la formation conduisant à ce titre et réussi les épreuves de certification, sauf dispense partielle dans les cas prévus par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire ou aux personnes ayant validé les acquis de leurs expériences professionnelles en vue de son obtention.

2.2.1. Conditions d'accès à la formation

2.2.1.1. Voies d'accès

Le titre d'assistant dentaire est obtenu par les voies suivantes :

- a) La formation en contrat de professionnalisation.
- b) La formation par apprentissage.
- c) La formation professionnelle continue.
- d) La validation des acquis de l'expérience professionnelle.
- e) La formation initiale.

2.2.1.2. Pour être admis à effectuer les études conduisant au titre d'assistant dentaire, le candidat doit être âgé de 18 ans révolus pour l'entrée en formation et justifier d'un titre ou diplôme de niveau V.

2.2.1.3. La sélection des candidats, réalisée par l'organisme de formation, s'opère sur la base d'un dossier déposé par le candidat et d'un entretien qui permet d'apprécier la candidature de chacun des postulants.

2.2.1.4. Sous réserve de la réussite aux épreuves de sélection prévues à l'article 2.2.1.3 :

1° Le titulaire d'un des diplômes mentionnés aux titres Ier à VII et IX du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique ou d'un diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière est dispensé des unités d'enseignement 7 et 8.

2° Le titulaire du diplôme de manipulateur en électroradiologie médicale est également dispensé de l'unité d'enseignement 6.

3° Le titulaire de la certification de qualification professionnelle d'aide dentaire est dispensé des unités d'enseignement 1, 3, 4 et 7. Il est également dispensé de l'unité d'enseignement 8, s'il exerce la profession d'aide dentaire depuis plus de 1 an à temps plein.

4° Le titulaire de la certification de qualification professionnelle d'auxiliaire vétérinaire qualifié est dispensé de l'unité d'enseignement 7.

Les personnes visées aux points 1° et 2° sont dispensées du suivi de l'enseignement en vue de l'obtention de l'attestation de formation aux gestes de soins d'urgence de niveau 2, si celle-ci a été validée depuis moins de 4 ans.

2.2.1.5. Sous réserve de la réussite aux épreuves de sélection prévues à l'article 2.2.1.3., le titulaire d'un diplôme ou d'un titre permettant l'exercice de la profession d'assistant dentaire ou de chirurgien-dentiste obtenu en dehors d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen ou de la principauté d'Andorre ou de la Confédération suisse peut être dispensé d'une partie de la formation par la CPNE-FP des cabinets dentaires, après étude d'un dossier composé des pièces justificatives suivantes :

1. Une copie d'une pièce d'identité.
2. Une copie de son diplôme ou titre.
3. Un relevé du programme des études suivies, précisant le nombre d'heures de cours par matière et par année de formation, la durée et le contenu des stages cliniques effectués au cours de la formation ainsi que le dossier d'évaluation continue, le tout délivré et attesté par une autorité compétente du pays qui a délivré le diplôme ou le titre.
4. La traduction en français par un traducteur agréé auprès des tribunaux français de l'ensemble des documents prévus aux points 2 et 3.
5. Un curriculum vitae.
6. Une lettre de motivation.

2.2.1.6. L'admission définitive en formation est subordonnée à la présentation d'une attestation médicale d'immunisation et de vaccinations obligatoires conformément au texte du code de la santé publique en vigueur.

2.2.1.7. La prise en charge des droits annuels d'inscription et des frais de scolarité est fixée dans la convention de formation initiale ou professionnelle.

La CPNE-FP des cabinets dentaires est désignée comme seule 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 par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule habilitée à délivrer le titre d'assistant dentaire.

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, unités ou cours théoriques en vue de la préparation à la validation de la formation.

2.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu

Le titre d'assistant dentaire est accessible par la VAE à toute personne justifiant d'au moins 1 année d'expérience (équivalent temps plein, soit 1 607 heures) salariée, non salariée ou bénévole en rapport avec la certification visée.

Afin d'obtenir toute ou partie de la certification, le candidat doit :

- s'inscrire dans le parcours de VAE auprès de la CNPE-FP des cabinets dentaires et suivre la procédure définie par cette dernière ;
- présenter son dossier devant le jury ;
- valider les 8 compétences constitutives du dossier de validation (livret 2) ;
- s'engager à suivre les préconisations du jury si les 8 compétences ne sont pas validées lors du passage devant le jury.

2.4. Définition des activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire

En vigueur étendu

Les activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire sont fixés par le décret n° 2016-1646 du 1er décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire et précisés par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

2.4.1. Activités professionnelles

Sous la responsabilité et le contrôle effectif du chirurgien-dentiste ou du médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire, l'assistant dentaire est habilité à pratiquer les activités suivantes dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité :

- 1° L'assistance du chirurgien-dentiste ou du médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire dans la réalisation des gestes avant, pendant et après les soins.
- 2° L'accueil des patients et la communication à leur attention.
- 3° L'information et l'éducation des patients dans le champ de la santé bucco-dentaire.
- 4° L'entretien de l'environnement de soins, des matériels liés aux activités et la gestion du risque infectieux.
- 5° La gestion et le suivi du dossier du patient.
- 6° Le recueil, la transmission des informations, la mise en œuvre de la traçabilité dans le cadre de la structure de soins.
- 7° L'accueil, l'accompagnement des assistants dentaires en formation ou nouveaux arrivants dans la structure et l'amélioration des pratiques professionnelles.

2.4.2. Activités détaillées

2.4.2.1. Assistance du praticien dans la réalisation des gestes avant, pendant et après les soins :

- préparation de l'environnement adapté aux soins à réaliser ;
- installation du patient en appliquant les bonnes pratiques d'ergonomie ;
- préparation des matériaux, produits et matériels nécessaires aux soins ;
- mise à disposition, présentation et manipulation des instruments, produits, matériels et autres dispositifs médicaux nécessaires aux soins ;
- assistance à la préparation, à la réalisation et au suivi des soins ;
- suivi du patient pendant le déroulement du soin et après le soin ;
- évaluation et suivi de la douleur du patient ;
- mise en œuvre de gestes de premiers secours.

2.4.2.2. Accueil et communication auprès des patients :

- accueil des patients, écoute et apport d'une réponse adaptée, y compris en situation difficile ;
- apport d'informations accessibles et adaptées au patient en tenant compte de ses besoins, de ses demandes et de la situation ;
- conduite d'un entretien de recueil de données médico-sociales nécessaires aux soins et à l'identification des situations d'urgence ;
- observation de l'état général du patient ;
- évaluation des capacités verbales et non verbales du patient ;
- traitement et transmission au praticien des données médico-sociales et des capacités verbales et non verbales du patient nécessaires aux soins ;
- apport au patient d'explications sur le fonctionnement de la structure de soins ;
- utilisation des outils de communication mis à disposition par la structure de soins ;
- organisation de l'espace d'accueil.

2.4.2.3. Informations et éducation des patients dans le champ de la santé bucco-dentaire :

- conduite d'un entretien d'éducation à la santé bucco-dentaire ;
- apport de conseils aux patients dans le domaine de l'éducation à la santé et de l'hygiène bucco-dentaire, de l'entretien des prothèses et orthèses bucco-dentaires, visant à promouvoir ou renforcer des comportements favorables à la santé ;
- apport aux patients de connaissances théoriques et pratiques relatives à l'hygiène bucco-dentaire, aux matériels et produits associés ;
- présentation et explication des documents de prévention et d'éducation à la santé bucco-dentaire ;
- apport d'éléments contributeurs à l'élaboration de documents d'information à la santé bucco-dentaire et de suivi de l'observance du patient ;
- explication de modalités nécessaires à la réalisation du soin et de son suivi.

2.4.2.4. Entretien de l'environnement de soins, des matériels liés aux activités et gestion du risque infectieux :

- entretien avant et après soins de la salle de stérilisation et de la salle de soins, planification de ces activités ;
- traitement des matériels et dispositifs médicaux ;
- prise en charge de la chaîne de stérilisation selon les recommandations en vigueur et planification de ces activités ;

- contrôles, traçabilité des différentes étapes de la stérilisation et alerte afin d'assurer la continuité des soins ;
- contrôle, conditionnement et rangement des matériels, matériaux, produits et dispositifs médicaux ;
- rangement et suivi des stocks de matériels, matériaux et produits et alerte afin d'assurer la continuité des soins ;
- tri et élimination des déchets dans les contenants appropriés en fonction des circuits définis par la réglementation en vigueur ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre des procédures de gestion du risque infectieux.

2.4.2.5. Gestion et suivi du dossier du patient :

- prise de rendez-vous ;
- identification des urgences ;
- modification de l'agenda en fonction des informations recueillies, du contexte, des situations et des imprévus ;
- organisation du planning des soins du patient selon les consignes du praticien ;
- création et suivi du dossier administratif du patient ;
- création et suivi du dossier médical du patient ;
- utilisation de logiciels professionnels et métier ;
- préparation, selon les indications du praticien, des documents et informations nécessaires à la prise en charge du patient ;
- apport d'explications sur les modalités de prise en charge des soins ;
- saisie des actes selon les instructions du praticien ;
- préparation des feuilles de soins en vue de leur transmission ;
- suivi des transmissions ;
- encaissement des honoraires.

2.4.2.6. Recueil, transmission des informations par écrit et/ ou par oral et mise en œuvre de la traçabilité, dans le cadre de la structure de soins :

- transmission des informations sur les soins, observations et mesures réalisées, au sein de la structure de soins ;
- transmission d'informations lors de réunions dans la structure de soins ;
- contribution à la coordination des soins des patients, dans le cadre de la structure de soins ;
- préparation en vue de la transmission et réception des documents nécessaires aux autres professionnels de santé en relation avec les soins du patient ;
- coordination et traçabilité avec les laboratoires de prothèse.

2.4.2.7. Accueil, accompagnement des assistants dentaires en formation ou nouveaux arrivants dans la structure et amélioration des pratiques professionnelles :

- accueil des personnes en formation, des nouveaux arrivants ;
- explication de l'organisation de la structure de soins et des fonctions de chaque professionnel ;
- apport des informations nécessaires sur les modalités de réalisation des activités des personnes en formation ;
- organisation des activités des personnes en formation ;
- accompagnement de la réalisation des activités et apport des explications nécessaires aux personnes en formation ;
- observation et réajustement si nécessaire de la réalisation des activités des personnes en formation ;
- apport d'une appréciation lors de l'évaluation de la personne en formation par le tuteur ;

- autoévaluation de ses pratiques professionnelles ;
- détermination de ses besoins en formation continue ;
- contribution à l'organisation ergonomique des postes de travail ;
- contribution à l'évaluation des risques professionnels au travail ;
- connaissance et respect des limites légales de son champ d'activités.

2.5. Rémunération

Nouveau 2.5. Rémunération

Article

En vigueur étendu

Le salaire de l'assistant dentaire qualifié et stagiaire est fixé, a minima, conformément à la grille des salaires en vigueur.

L'assistant dentaire bénéficie de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire.

L'assistant dentaire stagiaire n'en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle-ci ne lui permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Toutefois, une fois la qualification acquise, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l'entreprise.

Si l'assistant dentaire est amené à effectuer des travaux de secrétariat décrits au chapitre VII ci-dessous, il bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

2.6. Assistant dentaire ' mention complémentaire •?

Nouveau 2.6. Assistant dentaire ' mention complémentaire •?

Article

En vigueur étendu

2.6.1. Formation continue facultative

2.6.1.1. Formation

Seul l'assistant dentaire titulaire du titre d'assistant dentaire tel que mentionné au 2.1.2.1 de la présente annexe peut engager une formation continue en vue d'obtenir une mention complémentaire dans des disciplines spécifiques de la chirurgie dentaire, notamment en orthopédie dento-faciale (ODF).

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 des cabinets dentaires est seule habilitée à délivrer les mentions complémentaires aux salariés ayant satisfait à la validation de leur formation continue complémentaire.

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 formation en vue de l'obtention d'une mention complémentaire peut être financée sur le plan de développement des compétences.

La CPNE-FP des cabinets dentaires reconnaît l'équivalence aux assistants dentaires 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).

2.6.1.2. Activités et actes réalisables par l'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 dentaire " 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 œuvre sont confiés à la CPNE-FP des cabinets dentaires.

2.6.1.3. Rémunération

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 mentionnée sur le contrat de travail ou fera l'objet d'un avenant écrit audit contrat, qui précisera également le montant du complément de salaire correspondant à cette mise en œuvre, conformément à la grille salariale en vigueur.

Titre III. Emplois d'aide dentaire

3.1. Exercice de la profession

En vigueur étendu

3.1.1. Personne habilitée à exercer la profession d'aide dentaire

Nul ne peut remplir les fonctions d'aide dentaire s'il n'est pas titulaire du certificat de qualification professionnelle 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.

3.1.2. Remplacement de l'aide dentaire absent

3.1.2.1. 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.

3.1.2.2. Les étudiants en chirurgie dentaire peuvent être autorisés à exercer la profession d'aide dentaire en remplacement d'un aide dentaire en poste pendant les périodes de vacances universitaires lorsqu'ils ont validé le premier cycle des études odontologiques suivi en France.

3.1.3. Périmètre de l'exercice de la profession d'aide dentaire

L'aide dentaire assume les tâches décrites à l'article 3.3 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 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires, 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.

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

3.2. Formation

En vigueur étendu

3.2.1. La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule 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 dispositions du titre VII ' Formation professionnelle ' 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.

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'un dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A) en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle 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.

3.2.3. Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

Le certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire est accessible par la VAE pour toute personne justifiant d'au moins 1 année d'expérience (équivalent temps plein soit 1 607 heures) salarié, non salarié ou bénévole en rapport avec la certification visée.

Afin d'obtenir toute ou partie de la certification, le candidat doit :

- s'inscrire dans le parcours de VAE auprès de la CNPE-FP et suivre la procédure définie par cette dernière ;
- présenter son dossier devant le jury ;
- valider les 3 activités constitutives du dossier de validation (livret 2) ;
- s'engager à suivre les préconisations du jury si les 3 activités ne sont pas validées lors du passage devant le jury.

3.3. Définition des tâches et actes réalisables par l'aide dentaire

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.

3.4. Évolution du métier

3.4. Evolution du métier

En vigueur étendu

L'aide dentaire titulaire du certificat de qualification professionnelle 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 unités d'enseignements suivants :

UE 2 : relation communication éducation et promotion de la santé.

UE 5 : assistance au praticien.

UE 6 : examens complémentaires - gestion des soins d'urgence.

UE 8 : organisation du travail - accompagnement des personnes en formation et en intégration.

Il est dispensé des unités d'enseignement 1, 3, 4 et 7.

Il est également dispensé de l'unité d'enseignement 8, s'il exerce la profession d'aide dentaire depuis plus d'un an à temps plein.

Cette formation pour l'obtention du titre d'assistant dentaire peut être financée dans le cadre :

- du plan de développement des compétences ;
- du compte personnel de formation (CPF) ;
- de la validation des acquis de l'expérience ' partielle '.

3.5 Sanctions des études

En vigueur étendu

À 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.

L'OPCO (opérateur de compétences) désigné par la branche 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 deux 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-FP) 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

Le salaire de l'aide dentaire qualifié ou stagiaire est fixé, a minima, conformément à l'annexe la grille des salaires en vigueur.

L'aide dentaire bénéficie de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire.

L'aide dentaire stagiaire n'en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle-ci ne lui permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Toutefois, une fois la qualification acquise, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l'entreprise.

Si l'aide dentaire est amené à effectuer des travaux de secrétariat décrits au chapitre VII ci-dessous, il bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

IV. Formation continue obligatoire

4.1. Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) - pour l'assistant dentaire

Article

En vigueur étendu

Depuis 2016, la profession d'assistant dentaire est inscrite au code de la santé publique.

Ce nouveau statut a notamment pour conséquence directe, l'obligation pour l'assistant dentaire de valider l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU) de niveau 2.

La durée de validité de cette attestation est de 4 ans.

La prorogation de cette attestation pour une durée équivalente est subordonnée au suivi d'une formation portant sur l'actualisation des connaissances :

- relatives aux urgences vitales ;
- en lien avec l'actualité scientifique dans le domaine de la médecine d'urgence ou de l'actualité sanitaire.

Par conséquent :

- pour l'assistant dentaire stagiaire, entré en formation depuis le 1er janvier 2019, l'AFGSU 2 faisant partie intégrante de la formation initiale, celui-ci devra la mettre à jour tous les 4 ans, comme le précise le texte légal régissant l'AFGSU, à partir de la date d'obtention du titre d'assistant dentaire ;
- pour l'assistant dentaire déjà qualifié au 1er janvier 2019 ou en cours de formation à cette date, celui-ci devra se mettre en conformité via la formation professionnelle continue, afin de valider la formation correspondant à l'AFGSU de niveau 2. Puis il devra la mettre à jour tous les 4 ans à partir de la date d'obtention de cette formation.

Le temps de formation nécessaire à la délivrance de cette attestation est considéré comme du temps de travail effectif.

4.2. Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) - pour l'aide dentaire

Article

En vigueur étendu

Depuis l'arrêté du 3 mars 2006 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU), abrogé et remplacé par l'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes d'urgence, l'aide dentaire a l'obligation de valider l'attestation de formation aux gestes d'urgence de niveau 1.

La durée de validité de cette attestation est de 4 ans.

La prorogation de cette attestation pour une durée équivalente est subordonnée au suivi d'une formation portant sur l'actualisation des connaissances portant sur les gestes et soins d'urgence, en lien avec l'actualité sanitaire et scientifique.

Le temps de formation nécessaire à la délivrance de cette attestation est considéré comme du temps de travail effectif.

4.3. Formation continue. - Stérilisation pour les assistants et aides dentaires

Article

En vigueur étendu

La CPNE-FP des cabinets dentaires, seule compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'assistant dentaire et aide dentaire souhaite que les assistants et aides dentaires exercent toujours leurs activités en conformité avec les recommandations et préconisations scientifiques en vigueur en particulier en matière de stérilisation.

Pour ce faire, à compter du 1er janvier 2019, tout assistant et aide dentaire a l'obligation de suivre une formation continue en stérilisation.

Cette formation doit être renouvelée tous les 5 ans à compter de l'année l'obtention du titre d'assistant dentaire et/ou du certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire.

Cette mise à niveau des connaissances d'une durée de 7 heures peut être suivie en présentiel ou en formation ouverte à distance (FOAD).

Cette formation devra obligatoirement avoir reçu l'agrément de la CPNE-FP des cabinets dentaires.

La formation présentielle ne peut être suivie que dans un organisme de formation agréé par la CPNE-FP des cabinets dentaires.

Pour la FOAD, seules les formations ayant reçu l'agrément de la CPNE-FP des cabinets dentaires font foi pour satisfaire à l'obligation de formation.

Le temps de formation nécessaire au suivi de cette mise à niveau des connaissances est considéré comme du temps de travail effectif.

Titre V. Emplois administratifs

Nouveau V. - Emplois administratifs

Article

En vigueur étendu

Les emplois concernés correspondent à des fonctions d'accueil ou de secrétariat. Ils ne peuvent conduire à un travail d'assistance du praticien pour des fonctions techniques relevant des tâches d'aide, d'assistant ou de prothésiste dentaire dont les fonctions sont définies aux articles 1.1,2.1 et 3.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

5.1. Réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil

5.1. Le réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil

Article

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.

5.2. Secrétaire technique, option santé

Article

En vigueur étendu

Cet emploi consiste à :

- l'aide à la gestion du cabinet ;

- l'accueil des patients et gestion des appels téléphoniques ;
- la rédaction et la saisie de documents ;
- la comptabilité ;
- assurer le secrétariat technique du cabinet.

La secrétaire technique, option santé, assume les tâches décrites à l'article 5.2.1. Elle est autonome dans son activité, qu'elle exerce sous la responsabilité de l'employeur ou du responsable désigné par celui-ci.

Ce personnel est soumis au secret professionnel.

5.2.1. Définition des tâches

Les tâches du (de la) secrétaire technique et notamment celles du (de la) secrétaire technique, option santé sont fixées par les référentiels d'emploi, compétences et de formation du titre ' secrétaire technique ' de niveau IV inscrit au RNCP par l'union nationale des professions libérales (arrêté du 3 novembre 2008, Journal officiel du 16 novembre 2008).

5.2.2. La secrétaire technique, option santé a capacité à :

- assurer l'accueil au sein du cabinet dentaire ;
- maîtriser la communication téléphonique ;
- gérer l'agenda et les prises de rendez-vous du cabinet ;
- maîtriser les fonctions de base et avancées d'un traitement de texte (Word), d'un tableur (Excel) et d'un logiciel de messagerie électronique (Outlook Express) ;
- produire les courriers professionnels ;
- produire les documents professionnels sur informatique ;
- enregistrer les pièces comptables ;
- préparer et suivre la facturation ;
- assurer l'organisation administrative et matérielle du cabinet ;
- remplir les obligations sociales de l'entreprise ;
- créer et suivre les dossiers des patients ;
- établir les dossiers de remboursements ;
- contrôler le cas échéant les remboursements ;
- connaître et appliquer les protocoles d'entente préalable et assurer leur suivi ;
- appliquer une procédure qualité ;
- formaliser les procédures d'hygiène et de sécurité mises en place dans le cabinet.

5.2.3. Formation et qualification

La formation s'effectue en alternance en contrat de professionnalisation ou dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A).

Pour pouvoir accéder à la formation, la durée du travail prévue au contrat doit être au minimum de 17 heures.

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d'un dispositif Pro A en vue de l'obtention du titre de secrétaire technique, option santé, doit être âgé de 18 ans au moins et justifier d'un niveau de formation de fin d'études du deuxième cycle des études secondaires (niveau baccalauréat) ou d'un titre, diplôme ou qualification de niveau équivalent.

La formation externe est dispensée dans les centres agréés par l'organisme certificateur.

La formation interne est assurée au cabinet dentaire. L'employeur ou son représentant 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 l'organisme certificateur en vue de la préparation à la validation de la formation et l'obtention de la qualification.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

Le titre de secrétaire technique, option santé est accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE) suivant les modalités définies par l'organisme certificateur.

Tout salarié de cabinet dentaire qui engage une validation des acquis de l'expérience bénéficie des dispositions légales et réglementaires en vigueur à ce sujet.

5.2.4. Rémunération

Le salaire de la secrétaire technique, option santé, qualifiée ou stagiaire, est fixé, a minima, conformément à la grille des salaires en vigueur.

La secrétaire technique, option santé bénéficie de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire.

La secrétaire technique, option santé stagiaire n'en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle-ci ne lui permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Toutefois, une fois la qualification acquise, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l'entreprise.

Ce personnel, de par sa qualification, ne peut prétendre à la prime de secrétariat telle que décrite au chapitre VII ci-dessous de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Titre VI. Emplois d'entretien

6.1. Personnel d'entretien

Article

En vigueur étendu

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

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

6.2. Entretien du mobilier professionnel

Article

En vigueur étendu

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

Titre VII. Travaux de secrétariat

7.1. Définition

Article

En vigueur étendu

L'exécution régulière d'au moins l'une des activités non répertoriées dans le référentiel d'activité de l'assistant dentaire mentionnée ci-dessous, à savoir :

1. La création et/ou la rédaction des courriers et correspondances professionnels des praticiens ;
2. La rédaction des travaux d'études ou de recherche des praticiens ;
3. Les travaux de précomptabilité du cabinet dentaire,

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.

7.2. Modalités de dénonciation de la prime de secrétariat

Article

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 avec avis de réception (LR/AR).

Cette dénonciation ne sera effective qu'à l'expiration d'un délai de prévenance 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 salariés travaillant à temps partiel, 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 du salarié.

7.3. Personnels concernés

Article

En vigueur étendu

Seuls l'assistant dentaire, l'aide dentaire et la réceptionniste ou hôtesse d'accueil peuvent prétendre au versement de cette prime.

Titre VIII. Changement de catégorie du salarié

Nouveau VIII. - Changement de catégorie du salarié

Article

En vigueur étendu

À la suite d'une formation professionnelle, le salarié peut acquérir une nouvelle qualification. Si l'emploi correspondant à celle-ci n'existe pas dans le 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 continue 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 s'il y a lieu), le salaire et le maintien des avantages acquis.

Titre IX. Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés

Nouveau IX. - Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés

Article

En vigueur étendu

Pendant la durée de la formation professionnelle des salariés, qu'elle dépende du plan de développement des compétences 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'OPCO désigné par la branche professionnelle des cabinets dentaires ;
- à défaut d'une prise en charge par l'OPCO, le remboursement est effectué 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 en vigueur ;

-- les frais d'hébergement éventuel sur présentation de justificatifs, selon le barème défini par l'OPCO.

Grille des salaires

Grille des salaires à compter du 1er janvier 1992

En vigueur étendu

Voir salaires

Annexe III. Commission paritaire de l'emploi

Commission paritaire de l'emploi

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 3-4-1992, étendu par arrêté du 19-11-1992, JO du 27-11-1992

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

I. - COMPOSITION

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 3-4-1992, étendu par arrêté du 19-11-1992, JO du 27-11-1992

La commission est, conformément aux dispositions conventionnelles, composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et, côté employeurs, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salariés 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).

2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) désignés par chacune des organisations syndicales ci-après : CFDT, 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

II. - FONCTIONNEMENT

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 3-4-1992, étendu par arrêté du 19-11-1992, JO du 27-11-1992

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 1 président et 1 vice-président (l'un représentant le collège salariés, l'autre le collège employeurs).

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 employeurs.

Le vice-président est élu par le collège salariés.

À 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 collège 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 deux 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 audit 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

III - ATTRIBUTIONS

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.

À 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

IV - INDEMNISATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION

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. Modification

V. - MODIFICATIONS

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.

Soins aux salariés

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.

Accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) ; La fédération odontologique de France et des territoires associés (FOFTA),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT, branche prothésistes et assistantes dentaires ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ; Le syndicat national des assistantes et prothésistes dentaires CGT ; La fédération des services publics et de santé CGT-FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires ; La fédération française de l'action sociale et de la santé CGC ; L'AGRR Prévoyance,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent protocole a pour objet de définir les conditions et modalités du régime de prévoyance prévu par l'accord paritaire étendu et applicable à effet du premier jour suivant la date de la signature.

Personnel affilié

Article 2

En vigueur étendu

Seront affiliés obligatoirement au présent régime les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale Agirc du 14 mars 1947 et pouvant justifier d'une ancienneté de 3 mois dans le cabinet ou dans un autre cabinet au cours des 12 derniers mois.

Le présent régime pourra être étendu à l'ensemble des salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale Agirc du 14 mars 1947.

Il est rappelé que les employeurs de personnels bénéficiaires de la convention collective nationale du 14 mars 1947, au titre de ses articles 4 et 4 bis, devront préalablement avoir respecté les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 1979, leur imposant de verser à leur charge exclusive une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Garantie décès

Article 3

En vigueur étendu

Capitaux assurés

Versement, en cas de décès du salarié, d'un capital calculé en fonction de sa situation de famille :

- célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 100 % du salaire annuel brut ;
- marié sans personne à charge : 175 % du salaire annuel brut ;
- célibataire, veuf, divorcé ou marié avec au moins une personne à charge : 200 % du salaire annuel brut ;
- majoration par personne supplémentaire à charge : 50 % du salaire annuel brut.

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

a) Le suicide conscient n'est pas garanti s'il se produit au cours des 2 premières années de l'assurance.

Cependant, la garantie jouera sans restriction si la preuve est fournie par le bénéficiaire que depuis plus de 2 ans le participant était compris dans une assurance collective en cas de décès.

b) En cas de guerre, la garantie n'aura effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

c) Le risque de décès résultant d'un accident d'aviation n'est garanti que si le participant décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du participant survenant avant son 65e anniversaire entraîne le versement, au profit des enfants restant à charge au sens soit de la législation sur les allocations familiales, soit de l'article 196 du code général des impôts, d'un capital égal au capital garanti sur la tête du participant.

Invalidité permanente totale

L'invalidité permanente et totale survenant avant l'âge de 60 ans est assimilée au décès lorsque l'AGRR Prévoyance estimera que la preuve est apportée que le participant se trouve dans l'incapacité absolue et définitive de fournir un travail quelconque susceptible de lui procurer gain ou profit.

L'invalidité permanente et totale ainsi définie donne lieu au paiement anticipé d'une fraction du capital assuré sur la tête du participant invalide. À l'appui de sa demande, l'invalide doit fournir des justifications de son état.

Dès réception de la preuve satisfaisante, un délai de 6 mois commence à courir au terme duquel la moitié du capital assuré est versée au participant lui-même, la seconde moitié étant payable au décès.

La garantie en cas d'invalidité permanente et totale n'est pas accordée lorsque l'état d'invalidité résulte d'un des cas où le décès ne serait pas garanti.

Cette invalidité permanente et totale s'ajoute à la garantie prévue à l'article 7 ci-après.

Rente éducation

Article 4

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, ou de classement en invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge reconnus comme tels, indépendamment de la position fiscale dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire annuel brut jusqu'au 26^e anniversaire sous condition de fournir annuellement à l'union-OCIRP une déclaration sur l'honneur, avec la mention « non décédé », ou toute pièce justificative valant certificat de vie.

Le montant de la rente ne peut être inférieur à 3 600 € par enfant et par an.

On entend par enfant à charge, l'enfant à naître, les enfants nés viables, les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant leur 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil, *sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent salarié.*

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 à charge 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 des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. »

Dispositions étendues à l'exclusion des termes « sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent salarié », figurant à l'article 4, en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence du Conseil d'État (Conseil d'État, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(Arrêté du 8 novembre 2012, art. 1er)

(1)
(1)

Maintien de la garantie décès

Article 5

En vigueur étendu

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.

Incapacité de travail

Article 6

En vigueur étendu

Après une franchise de 30 jours, à chaque arrêt de travail sauf rechute reconnue par la sécurité sociale, le salarié percevra en relais à l'obligation de maintien de salaire 30 % du salaire brut résultant de la moyenne des salaires du trimestre civil précédant l'arrêt de travail.

Cette prestation s'ajoute aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Cette prestation est portée à 40 % si l'assuré a deux enfants à charge et à 50 % pour trois enfants à charge et plus, limitée au salaire qu'il aurait perçu en activité.

Charges sociales

Article 7

En vigueur étendu

L'AG2R Prévoyance garantit le remboursement des charges sociales tant salariales que patronales résultant de l'application du décret n° 71-1108 du 30 décembre 1971 sur les indemnités prévues par le présent protocole d'accord et ce tant que le contrat de travail reste en vigueur. Ces charges sont évaluées forfaitairement à 55 %.

Invalidité

Article 8

En vigueur étendu

Dès qu'un participant est reconnu invalide par la sécurité sociale, il perçoit une rente d'invalidité qui se substitue aux indemnités journalières qu'il recevait précédemment.

Cette rente d'invalidité est égale au montant des indemnités journalières qu'il recevait antérieurement.

Cette pension d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension d'invalidité de la sécurité sociale. Cette pension d'invalidité est suspendue si la sécurité sociale suspend le versement de sa propre pension.

Le total de la rente d'invalidité prévue au présent article et de la rente d'invalidité servie par la sécurité sociale ne peut excéder le salaire d'activité du participant.

Dispositif de portabilité

Article 9

En vigueur étendu

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire des garanties du régime bénéficiant du maintien de ces garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;
- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Durée. - Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du participant et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du participant ;
- en cas de non-renouvellement ou de résiliation du présent régime de prévoyance.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Garanties

Les participants bénéficient des garanties prévoyance du présent contrat applicables à la catégorie de personnel à laquelle ils appartenaient lors de la cessation de leur contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des participants bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Lorsque la garantie incapacité de travail « Maintien de salaire » ou « Mensualisation » est expressément prévue au contrat de prévoyance collective, cette garantie n'est pas maintenue au titre du présent avenant.

Financement

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

Précisions complémentaires

Article 10

En vigueur étendu

Les garanties définies aux articles 5 et 7 sont revalorisées conformément à l'article 10 du règlement intérieur, section incapacité de travail, invalidité, de l'AG2R Prévoyance.

En cas de résiliation, l'AG2R Prévoyance est tenue au paiement des prestations prévues par le contrat d'adhésion pour toutes les incapacités dont l'origine est antérieure à la date d'effet de la résiliation.

Versement des prestations

Article 11

En vigueur étendu

Dans le cas d'un décès

Les capitaux décès prévus par le présent régime seront versés conformément à l'article 10.1 du règlement intérieur de l'AG2R Prévoyance sur production des documents prévus par l'AG2R Prévoyance à cet effet et des pièces demandées dans celui-ci (fiche d'état civil, certificat post mortem...).

Dans le cas d'une rente d'éducation

Les allocations sont payées trimestriellement à terme échu au conjoint survivant, à condition qu'il ait la charge des enfants. À défaut, elles sont versées au tuteur ou, avec son accord, à la personne ayant la charge effective des enfants.

Dans le cas d'une incapacité de travail

Tant que le contrat de travail est en vigueur, les indemnités journalières sont versées à l'employeur sur production :

- de l'original du décompte des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- d'une demande d'indemnités journalières AG2R Prévoyance signée par l'employeur.

Cotisations

Article 12

En vigueur non étendu

La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,61 % TA et TB de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,54 % TA TB à la charge du salarié et 1,07 % TATB à la charge de l'employeur.

(1)

(2)

(1)

(2)

(1)

(2)

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

Engagement des parties signataires

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à porter à la connaissance des adhérents leurs obligations vis-à-vis de l'AG2R Prévoyance et à les informer des conditions d'adhésion à cette institution.

Durée du protocole d'accord

Article 14

En vigueur étendu

Le présent protocole est conclu pour une durée de 1 an de à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est renouvelable ensuite chaque année par tacite reconduction sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties au moins 4 mois avant la date d'expiration.

Toute modification des dispositions de ce protocole devra donner lieu à l'établissement d'un avenant pour adapter le présent protocole aux conditions nouvellement créées.

Fonctionnement de la commission paritaire de gestion

Article 15

En vigueur étendu

La commission paritaire de gestion prévue à l'article VII de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance se réunira au moins une fois par an dans le courant du 2e trimestre civil.

Elle aura pour fonction d'analyser les résultats techniques et proposera d'éventuelles modifications de garanties et cotisations.

Dispositions complémentaires

Article 16

En vigueur étendu

Le présent protocole est souscrit dans le cadre des dispositions générales prévues en matière de régime de prévoyance par les statuts et règlements intérieurs de l'AG2R Prévoyance.

Ces règlements intérieurs s'appliquent pour tous les points ne faisant pas l'objet d'une stipulation contraire au sein du présent protocole.

Date d'effet

Article 17

En vigueur étendu

Le présent protocole prend effet à la date de signature.

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

Signataires	
Organisations patronales	La confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) ; La fédération des syndicats dentaires libéraux.

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération des services publics et de santé CGT-FO ; La fédération française de l'action sociale et de la santé CFE-CGC ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et services sociaux CFDT.

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; FNI-SPCLD.
Organisations de salariés	CFTC ; FO.

Retraite complémentaire.

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 du 14 janvier 2000 relatif à la retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT-FO ; CFTC.

Avenant modifiant l'accord du 22 novembre 1991

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CFTC ; CGT-FO.

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC.

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT.

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

Mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail

À 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 jours et demi. 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, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 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.

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.

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. À 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.

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.

3.3. ARTT introduisant une modulation de ce temps (3)

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 35^e 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 (1^{er} 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. 1^{er}).

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

(3) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1^{er}).

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

En vigueur étendu

Temps de pause

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. 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 des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

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 (1)

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 (2), 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* (3).

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) Le paragraphe 6.1 de l'article 6 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 (2e alinéa) du code du travail, en tant que sont aussi considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail applicable dans l'établissement, si cette durée est inférieure à la durée légale.

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

(3) 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. 932-2 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, 1 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

8.1. Rémunérations des salariés à temps plein (1)

8.1.1. Salaires conventionnels

8.1.1.1. Salaires égaux aux minima conventionnels

À 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 mensualisé. 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

À 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.)

Catégorie	Taux horaire
1. Personnel d'entretien	7,43
2. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil	7,43
3. Aide dentaire	
3.1. Aides dentaires stagiaires 1 ^{re} année	7,43
3.2. Aides dentaires stagiaires 2 ^e année	7,43
3.3. Aides dentaires qualifiées	7,64
4. Assistante dentaire	
4.1. Assistantes dentaires stagiaires	
4.1.1. Sous contrat à durée déterminée	
4.1.1.1. Assistantes dentaires stagiaires 1 ^{re} année	7,43
4.1.1.2. Assistantes dentaires stagiaires 2 ^e année	7,64
4.1.2. Sous contrat de qualification	
4.1.2.1. Assistantes dentaires stagiaires 1 ^{re} année	80 % du Smic
4.1.2.2. Assistantes dentaires stagiaires 2 ^e année	100 % du Smic
4.2. Assistantes dentaires qualifiées	
4.2.1. Assistantes dentaires qualifiées	8,24
4.2.2. Assistantes dentaires qualifiées ODF	8,54
5. Prothésistes dentaires de laboratoire	
5.1. Niveau I	7,94
5.2. Niveau II	9,94
5.3. Niveau III	12,21
5.4. Niveau IV	13,28

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire qualifiée (proratisée pour les temps partiels) : 125 €

8.4. Date d'application

Les partenaires sociaux décident d'un commun accord de l'application de l'article 8 au 1^{er} 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. 1^{er}).

(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. 1^{er}).

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.

Chapitre III : Modalités de l'accès direct aux aides gouvernementales

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

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.

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

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.

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

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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.

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

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'État.

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

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

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

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.

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

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.

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

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 »⁽¹⁾ et éventuellement 6.4 « Rémunération des salariés occupés à temps partiel ».

(1) Nota . Lire article 8.3 « Grille des salaires »

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

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.

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

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)

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD.

Durée du travail (art. 6.1 de la convention collective)

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; UJCD-UD ; FCDF ; FSDL.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT-FO ; CFTC.

Champ d'application de la convention collective

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; UJCD-UD ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CFTC.

Nouvelle rédaction du champ d'application

(voir cet article)

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT-FO.

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.'

Accord du 5 décembre 2003 relatif à la modulation du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	CNSD; UJCD-UD; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD; CFTC.

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 de la patientèle 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 35^e 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 pro rata 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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD ; FCDF ; AG2R Prévoyance.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT-FO ; CFTC ; CGT.

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.

Avenant du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; CNSD ; UJCD-UD,
Organisations de salariés	CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les cabinets dentaires emploient une forte proportion de salariés à temps partiel :

- l'organisation et l'aménagement de la durée du travail doivent offrir à chaque cabinet la possibilité de s'organiser en fonction des contraintes particulières et des fluctuations d'activité ;

- l'aménagement de la durée du travail doit permettre de répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de qualité de vie tout en respectant les avantages conventionnellement garantis.

Pour atteindre ces objectifs, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier, dans les conditions définies par l'article L. 212-4-6 du code du travail et du présent accord, à condition que sur l'année, cette durée n'excède pas en moyenne la durée hebdomadaire ou mensuelle inscrite au contrat.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent dispositif s'adresse à tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

La période de modulation se déroulera sur tout ou partie de l'année civile.

Le salarié intéressé par une telle organisation disposera d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter, le cas échéant, l'avenant à son contrat de travail qui lui sera proposé.

Le contrat de travail, comme ses avenants, sont obligatoirement établis par écrit suivant les modalités définies par la convention collective.

Durée minimale de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail d'au moins 18 heures hebdomadaires ou 78 heures mensuelles.

Amplitude de la modulation

Article 3

En vigueur étendu

L'écart entre la limite maximale et la limite minimale du temps de travail ne peut excéder le 1/3 de la durée stipulée au contrat initial (ou à ses avenants) sans pouvoir atteindre toutefois la durée légale et conventionnelle hebdomadaire.

Durée quotidienne du travail et aménagement

Article 4

En vigueur étendu

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

Conformément au texte de la convention collective nationale, 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.

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 du service à apporter à la patientèle et dûment motivées. Dans ce cas, le contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée.

Décompte du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

Le décompte du temps de travail est opéré dans les conditions prévues par l'article 4, 1er alinéa, de l'accord d'aménagement-réduction du temps de travail du 18 mai 2001.

Il est établi mensuellement un décompte des heures réalisées chaque jour travaillé, qui donnera lieu à l'établissement d'un document écrit communiqué au salarié.

Pour chaque salarié concerné, il sera établi par écrit, au moins 2 semaines à l'avance avant la date d'application, le calendrier mensuel de programmation indicative de modulation comportant les jours travaillés ainsi que les horaires pour chaque jour travaillé.

Le programme est affiché sur le lieu de travail.

L'employeur pourra modifier la programmation indicative de la modulation sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrables.

En cas de conditions exceptionnelles de surcroît de travail, le délai de prévenance pourra être réduit à 2 jours calendaires (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension car il contrevient à l'article L. 212-4-6 (8°) du code du travail (arrêté du 23 novembre 2004, art. 1er).

Formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Le salarié à temps partiel modulé bénéficie des mêmes droits en matière de formation professionnelle que les autres salariés à temps partiel de la branche.

Rémunération

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Détermination de la rémunération

La rémunération versée chaque mois est fixée en fonction de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne prévue au contrat initial (ou à ses avenants) et non en fonction du nombre d'heures prévues au cours du mois.

Elle est calculée comme suit :

(Salaire horaire x durée hebdomadaire de référence stipulée au contrat de travail) x 52 : 12,

ou : Salaire horaire x durée mensuelle de référence stipulée au contrat de travail.

Les primes et accessoires de salaire définis par la convention collective s'ajoutent à cette rémunération.

Les primes et accessoires de salaire définis par la convention collective sont déterminés par référence à la durée hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat de travail.

7.2. Incidence de l'absence

La rémunération est réduite en stricte proportion des durées d'absence et de suspension du contrat de travail, par rapport à la durée du travail qui aurait dû être effectuée au cours de la période modulée. La rémunération est, le cas échéant, maintenue pour les cas prévus par les dispositions légales ou conventionnelles applicables.

7.3. Incidence de l'entrée ou de la sortie en cours de période

Lorsque le salarié n'aura pas accompli sur la période de modulation la durée de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie de la période de modulation, ou à son départ, en fonction des sommes dues au salarié et de celles versées (1).

Ainsi, lorsque le salarié aura accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui sera versé un complément de rémunération égal à la différence entre la rémunération des heures réellement effectuées et celles qui sont rémunérées conformément à l'article 7.1.

Par ailleurs et sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli une durée égale à la durée moyenne contractuellement prévue, une régularisation portant sur la différence entre les sommes versées et celles effectivement dues sera opérée au débit du salarié (1).

Un document annexé au bulletin de salaire concerné mentionnera le total du temps de travail effectué depuis le début de la période de modulation jusqu'à la fin de celle-ci, ou jusqu'au moment du départ, si celui-ci a eu lieu en cours de période.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail qui détermine la fraction insaisissable du salaire (arrêté du 23 novembre 2004, art. 1er).

Article 8

En vigueur étendu

L'accord de branche s'impose en matière de temps partiel modulé sauf accords antérieurs.

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord se substituent à celles prévues à l'article 6.7.4 de l'accord d'ARTT du 18 mai 2001.

Date d'application

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique au 1er janvier 2005.

NOTA : Arrêté du 23 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 5 (Décompte du temps de travail), qui contrevient à l'article L. 212-4-6 (8°) du code du travail.

Avenant du 2 juillet 2004 portant modification du préambule du titre III de la convention

Signataires	
Organisations patronales	CNSD.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT-FO ; CFTC.

Nouvelle rédaction du

En vigueur étendu

Le préambule du titre III est ainsi rédigé :

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.

Avenant du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FNISPCLD.
Organisations de salariés	FCDF.

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD.

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; FCDF ; FNISPCLD.

Signataires	
Organisations de salariés	CFTC.

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

Une journée de travail supplémentaire non rémunérée

Article 1er

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.

Durée de la journée de solidarité

Article 2

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 × 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.

Précisions relatives aux jours fériés

Article 3

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.

Période de référence

Article 4

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.

Incidence sur le contrat de travail

Article 5

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

Salariés à temps complet

Article 1er

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 de 1 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 demi-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.

Salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée

Article 2

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 1er 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.

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

Article 3

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.

Changement d'employeur

Article 4

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

Entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Primauté de l'accord de branche

Article 2

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.

Dépôt et publicité

Article 3

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

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT-FO ; CFTC.

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

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT-FO ; CFTC.

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

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 :

Article 6.5

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

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.

Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UJCD-UD ; FCDF ; CNSD.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CFTC.

En vigueur étendu

Création de 3 alinéas de l'avenant sur la formation professionnelle du 1er octobre 2004 à inclure à l'article 7.6.1.

TITRE VII

FORMATION PROFESSIONNELLE

7.6. Organisation de l'enseignement

dans le cadre de la professionnalisation

7.6.1. Formation d'assistante dentaire :

Paragraphes à inclure :

'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.»

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'assistante dentaire. '

Fait à Paris, le 25 février 2005.

Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu

TITRE VII

Formation professionnelle

Création de 3 alinéas relatifs à l'avenant du 1er octobre 2004, titre VII (art. 7.6.2).

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

7.6.2. Formation d'aide dentaire.

Paragraphes à inclure :

'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».

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; FO.

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

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction de l'article 3.6 :

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

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.

Avenant du 8 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPCLD.

Formation professionnelle (nouvelle rédaction d'articles)

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FCDF ; FNISPCLD.
Organisations de salariés	CGT-Force ouvrière ; CFTC.

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.

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

Signataires	
Organisations patronales	Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) ; Fédération des chirurgiens-dentistes de France (FCDF) ; Fédération des syndicats dentaires libéraux (FSDL),
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et services sociaux CFTC ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération nationale indépendante des syndicats du personnel des cabinets et laboratoires dentaires (FNISPCLD) ; Fédération des personnels de santé et services publics Force ouvrière,
Organisations adhérentes	CFDT santé et services sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 20 décembre 2010 (BO n°2011-34) Fédération CFE-CGC Santé-Social, par lettre du 29 novembre 2021 (BO n°2021-50)

Préambule

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 œuvre 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.

À cet effet, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les cabinets dentaires du territoire national et des départements d'outre-mer identifiés sous le code APE 851E en tenant compte des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la convention collective étendue de 1992.

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 employeurs.

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)

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; FCDF.
Organisations de salariés	FO ; CFTC ; FNISPCLD.

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)

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT-FO.

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)

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; FCDF.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; FO ; CFTC.

En vigueur étendu

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'hommes, ainsi que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions ;
 - l'autorisation d'absence pour les candidats à une fonction parlementaire ou d'élu territorial ;
 - le congé de formation des administrateurs de mutuelle ;
 - le temps de missions et de formation des sapeurs-pompiers volontaires ;
 - le temps de mission du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement ;
 - le temps de mission du salarié exerçant une fonction d'assistance ou de représentation devant le conseil de prud'hommes.
- »

(1) Article 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).

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD.
Organisations de salariés	FNISPCLD.

En vigueur 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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FNISPCLD ; FSDL ; FCDF.
Organisations de salariés	CFTC.

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPCLD.

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.

Avenant du 25 septembre 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFTC ; La FNISPCLD,

En vigueur étendu

Modification de l'article 3. 4 du titre III de la convention collective nationale du personnel des cabinets dentaires.

Ancienne rédaction :

« Article 3. 4

Période d'essai

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, une 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 deux 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 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.

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 du 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. »

Nouvelle rédaction :

« Article 3. 4

Période d'essai

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

3. 4. 1. Contrats à durée indéterminée

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

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

- 24 heures auparavant si ce dernier est présent depuis moins de 8 jours dans le cabinet ;
- 48 heures auparavant si ce dernier est présent entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

- 24 heures auparavant si sa présence dans le cabinet est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Cas particulier des contrats de professionnalisation.

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

3. 4. 2. Contrats à durée déterminée

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

Ces périodes d'essai ne sont pas renouvelables.

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

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

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

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

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

Cas particulier des contrats de professionnalisation.

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

Avenant du 18 décembre 2009 relatif à l'emploi de secrétaire technique

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CFDT.

En vigueur étendu

1. Modification de l'annexe I

Le titre IV est modifié comme suit :

« Titre IV. Emplois administratifs

Les emplois concernés correspondent à des fonctions d'accueil ou de secrétariat. Ils ne peuvent conduire à un travail d'assistance du praticien pour des fonctions techniques relevant des tâches d'aide, d'assistant (e) ou de prothésiste dentaire dont les fonctions sont définies aux articles 1.1, 2.1 et 3.1 de l'annexe I de la convention collective. »

4.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil

(Article inchangé.)

« 4.2. Secrétaire technique, option santé

Cet emploi consiste à :

- l'aide à la gestion du cabinet ;
- l'accueil des patients et gestion des appels téléphoniques ;
- la rédaction et la saisie de documents ;
- la comptabilité ;
- assurer le secrétariat technique du cabinet ;

La secrétaire technique, option santé, assume les tâches décrites à l'article 4.2.1. Elle est autonome dans son activité, qu'elle exerce sous la responsabilité de l'employeur ou du responsable désigné par celui-ci.

Ce personnel est soumis au secret professionnel.

4.2.1. Définition des tâches

Les tâches du (de la) secrétaire technique et notamment celles du (de la) secrétaire technique, option santé sont fixées par les référentiels d'emploi, compétences et de formation du titre « secrétaire technique » de niveau IV inscrit au RNCP par l'union nationale des professions libérales (arrêté du 3 novembre 2008, Journal officiel du 16 novembre 2008).

4.2.2. La secrétaire technique, option santé a capacité à :

- assurer l'accueil au sein du cabinet dentaire ;
- maîtriser la communication téléphonique ;
- gérer l'agenda et les prises de rendez-vous du cabinet ;
- maîtriser les fonctions de base et avancées d'un traitement de texte (Word), d'un tableur (Excel) et d'un logiciel de messagerie électronique (Outlook Express) ;
- produire les courriers professionnels ;
- produire les documents professionnels sur informatique ;
- enregistrer les pièces comptables ;
- préparer et suivre la facturation ;
- assurer l'organisation administrative et matérielle du cabinet ;
- remplir les obligations sociales de l'entreprise ;
- créer et suivre les dossiers des patients ;
- établir les dossiers de remboursements ;
- contrôler le cas échéant les remboursements ;
- connaître et appliquer les protocoles d'entente préalable et assurer leur suivi ;
- appliquer une procédure qualité ;
- formaliser les procédures d'hygiène et de sécurité mises en place dans le cabinet.

4.2.3. Formation et qualification

La formation s'effectue en alternance en contrat ou période de professionnalisation.

Pour pouvoir accéder à la formation, la durée du travail prévue au contrat doit être au minimum de 17 heures.

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 de secrétaire technique, option santé, doit être âgé de 18 ans au moins et justifier d'un niveau de formation de fin d'études du deuxième cycle des études secondaires (niveau baccalauréat) ou d'un titre, diplôme ou qualification de niveau équivalent.

La formation externe est dispensée dans les centres agréés par l'organisme certificateur.

La formation interne est assurée au cabinet dentaire ; l'employeur ou son représentant 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 l'organisme certificateur en vue de la préparation à la validation de la formation et l'obtention de la qualification.

Validation des acquis de l'expérience :

Le titre de secrétaire technique, option santé est accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE) suivant les modalités définies par l'organisme certificateur.

Tout salarié de cabinet dentaire qui engage une validation des acquis de l'expérience bénéficie des dispositions légales et réglementaires pour engager sa VAE.

4.2.4. Rémunération

Le poste de secrétaire technique, option santé est créé par l'accord salarial du 18 décembre 2009. Le taux horaire minimum de rémunération est fixé à 9,90 € à la date dudit accord et sera modifié en fonction des accords salariaux signés par les partenaires sociaux de la branche.

Le taux horaire minimum de rémunération du (de la) secrétaire technique en contrat de professionnalisation est fixée conformément à la grille salariale annexée à l'accord du 18 décembre 2009. Elle sera modifiée en fonction des évolutions réglementaires relatives au contrat de professionnalisation et des décisions conventionnelles.

Ce personnel, de par sa qualification, ne peut prétendre à la prime de secrétariat telle que décrite au titre VI nouveau de l'annexe II de la convention collective.

Titre V. Emplois d'entretien

Ancien 4.2.1 devient le 5.2.1. « Personnel d'entretien ».

Alinéa 1 : inchangé.

Alinéa 2 : après : « l'assistant dentaire stagiaire ou qualifié », ajouter : « (le) (la) secrétaire technique »

L'ancien 4.2.2 devient le 5.2.2. « Entretien du mobilier professionnel » : inchangé.

L'ancien titre V devient le titre VI nouveau « Travaux de secrétariat » : inchangé.

Avec ajout d'un dernier alinéa à la suite :

« Cette prime est réservée aux personnels suivants : réceptionniste, aide ou assistant (e) dentaire. »

2. Modification du titre VII « Formation professionnelle »

Formation de secrétaire technique, option santé

Article 7.6.3

En vigueur étendu

La formation s'effectue en alternance en contrat ou période de professionnalisation.

Pour pouvoir accéder à la formation, la durée du travail prévue au contrat doit être au minimum de 17 heures.

Le cursus de formation se déroule suivant les modalités définies par le référentiel de formation et de certification mis en place par l'UNAPL, détenteur du titre « Secrétaire technique » inscrit au RNCP (arrêté du 3 novembre 2008, Journal officiel du 16 novembre 2008) et suivant les modalités et conditions décrites à l'article 4.2.3. de l'annexe I de la convention collective nationale du personnel des cabinets dentaires. »

Date d'application : 1er janvier 2010.

Accord du 4 juin 2010 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FNISPCLD.

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des cabinets dentaires ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCA-PL des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Modification de l'article 7.2.2

Ancienne rédaction :

« 7.2.2. Financement

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 répartis 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 ;
- 0,5 % versé à la section unique professionnalisation ;
- 0,85 % versé à la section unique plan de formation.

Conformément aux dispositions des articles R. 6332-47 et 48 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. »

Nouvelle rédaction :

« 7.2.2 Financement

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

Cabinets dentaires de moins de 10 salariés

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

Cette contribution se répartit ainsi :

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

Cabinets dentaires de 10 salariés à moins de 20 salariés

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

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

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

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

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

Cabinets dentaires de plus de 20 salariés

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

Cette contribution se répartit ainsi :

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

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

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

Cabinets dentaires de plus de 50 salariés

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

Article 7.2.3

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

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

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

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

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

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

Article 7.2.4

Dispositions relatives à la collecte

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

Notification. - Entrée en vigueur et dépôt

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

À défaut d'opposition au présent avenant, ses dispositions seront applicables à compter du jour suivant son dépôt.

Avenant du 24 septembre 2010 relatif à la prévoyance et à la retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FNISPCLD.

En vigueur étendu

Modification du titre V « Régime de prévoyance (accord du 5 juin 1987) » et « Retraite complémentaire (accord du 22 novembre 1991) ».

1. Rajout d'un nouveau paragraphe intitulé « Préambule » :

« Préambule

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

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

2. Modification de l'article 5.3. « Condition d'application » comme suit :

« Article 5.3. Conditions d'application

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

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

Adhésion par lettre du 20 décembre 2010 de la CFDT santé et services sociaux à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme

En vigueur non étendu

Paris, le 20 décembre 2010.

La CFDT santé et services sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 et suivant du code du travail, notre organisation CFDT santé sociaux déclare vouloir adhérer à l'accord de branche du 16 mars 2007 étendu par arrêté du 4 octobre 2007 concernant le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans les cabinets dentaires libéraux.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, madame, monsieur l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire national.

Avenant du 6 octobre 2011 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD-UD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNISPCLD,

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction de l'article 4 « Rente éducation » :

« Article 4

Rente éducation

En cas de décès du salarié, ou de classement en invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge reconnus comme tels, indépendamment de la position fiscale dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire annuel brut jusqu'au 26^e anniversaire sous condition de fournir annuellement à l'union-OCIRP une déclaration sur l'honneur, avec la mention "non décédé", ou toute pièce justificative valant certificat de vie.

Le montant de la rente ne peut être inférieur à 3 600 € par enfant et par an.

On entend par enfant à charge, l'enfant à naître, les enfants nés viables, les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant leur 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, *sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent salarié.* (1)

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 à charge 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 des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. »

Ces dispositions prennent effet au 1^{er} janvier 2012.

(1) Dispositions étendues à l'exclusion des termes « sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent salarié », figurant à l'article 4, en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1^{re} et 6^e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821). (Arrêté du 8 novembre 2012, art. 1^{er})

Avenant n° 4 du 9 février 2012 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La FNISPAD,

Objet

En vigueur étendu

Modification du taux de la cotisation de la garantie décès - incapacité - invalidité

Nouvelle rédaction de l'article 11 « Cotisations » :

« Article 11

Cotisations

Les dispositions de l'accord concernant le financement du régime de prévoyance sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2012 :

La cotisation du régime de prévoyance conventionnel est fixée à 1,36 % réparti de la manière suivante : 0,45 % à la charge du salarié et 0,91 % à la charge de l'employeur. »

Avenant du 20 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction de l'article 7.6.1 « Formation d'assistant (e) dentaire ».

« La formation se déroule en alternance sous contrat ou période de professionnalisation.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau V minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle fixe à 590 le nombre d'heures de formation nécessaires aux salariés en contrat ou en période de professionnalisation pour obtenir le titre d'assistant (e) dentaire.

Ces 590 heures sont définies par le référentiel de formation et d'emploi de 2012, applicable à partir du 1^{er} septembre 2012.

Ces 590 heures sont réparties en :

- 336 heures de formation externe dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, incluant 14 heures réservées aux évaluations des 14 modules de formation ;
- et 254 heures de formation interne.

Formation externe

Les 336 heures de formation sont réparties en 14 modules de formation capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et disponibles au siège de la CPNE-FP.

Les modules sont répartis comme suit :

Activité	Module	Durée
	Introduction à la formation d'assistant (e) dentaire	14 heures
Gestion du risque infectieux	Désinfection, stérilisation	42 heures
	Gestion des stocks	7 heures
Aide opératoire	Imagerie médicale	21 heures
	Assistance aux travaux prothétiques et orthodontiques	35 heures
	Gestes et soins d'urgence	14 heures
	Le travail à 4 mains	35 heures

Hygiène et prévention au travail	L'assistant (e) dentaire au sein de son environnement professionnel	7 heures
	Evaluation et prévention des risques au travail	14 heures
Education à la santé bucco-dentaire	Prophylaxie et hygiène bucco-dentaire	14 heures
Gestion de l'agenda	Gestion de l'agenda de l'entreprise	14 heures
	Organisation des RDV du praticien	14 heures
Accueil et communication	Communiquer avec les patients	21 heures
Création et suivi des dossiers	Créer et suivre un dossier patient	35 heures
	Etablir et contrôler les dossiers de remboursement	35 heures
	Evaluation	14 heures
	Durée totale	336 heures

Formation interne

La formation interne est assurée au cabinet dentaire ; elle se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation en collaboration avec le tuteur désigné dans la convention de formation établie entre le centre de formation et l'employeur. Celle-ci comporte plusieurs volets :

- présentation de l'environnement du cabinet dentaire correspondant au module d'introduction à la formation ;
- explications et démonstrations pratiques correspondant aux modules de formation, au fur et à mesure de la progression pédagogique définie par l'organisme de formation ;
- explications et démonstrations des séquences opératoires (gestes nécessaires aux actes de soins) ;
- explications et démonstrations des séquences opératoires en présence du patient (entraînant une durée de réalisation de l'acte opératoire, plus longue que la durée normale).

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

- personnes dont la qualification initiale est de niveau V, ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) ;
- 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 un ou plusieurs modules, la durée de la période de professionnalisation peut être inférieure en fonction des modules restant à valider.

Dans le cas où le candidat a échoué, au plus à deux modules pendant son action de professionnalisation, il a la possibilité de revalider les modules concernés pendant ce temps de formation.

Dans le cas où tous les modules ne sont pas validés pendant la durée de l'action de professionnalisation, 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 d'assistant (e) dentaire, les parties signataires conviennent que les modules validés sont conservés pendant 5 ans après le début de la professionnalisation.

Si à l'issue de l'action de professionnalisation engagée pour l'obtention du titre d'assistant (e) dentaire (action initiale et cursus complémentaire), le salarié qui n'a pas validé les 14 modules constitutifs du titre d'assistant (e) dentaire mais qui peut justifier de la validation des 11 modules constitutifs de la certification d'aide dentaire peut demander à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle la délivrance de l'équivalence du certificat de qualification d'aide dentaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même cursus de professionnalisation de 590 heures sur 18 mois permettant d'obtenir le titre d'assistant (e) dentaire. 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 hebdomadaires. »

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

Adhésion par lettre du 4 janvier 2013 de la CFTC à l'accord du 1er décembre 2012 relatif aux salaires

En vigueur non étendu

Paris, le 4 janvier 2013.

La CFTC adhère à l'accord salarial du 30 novembre 2012 applicable à partir du 1er décembre 2012 à dater de ce jour, la signature prévue le jeudi 20 décembre 2012 n'ayant pu avoir lieu pour des raisons techniques.

Avenant du 14 mars 2013 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD-UD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction de l'article 7.6.2 « Formation d'aide dentaire » :

« 7.6.2 Formation d'aide dentaire

La formation se déroule en alternance sous contrat ou période de professionnalisation.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau V minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle fixe à 314 le nombre d'heures nécessaires aux salariés en contrat ou période de professionnalisation pour obtenir la certification d'aide dentaire.

Ces 314 heures sont définies par le référentiel de formation et d'emploi de février 2013.

Ces 314 heures sont réparties en :

- 164 heures de formation externe dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, incluant 10 heures réservées aux évaluations des 10 modules de formation ;
- et 150 heures de formation interne.

Formation externe

Les 164 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 et de la formation professionnelle.

Les modules sont répartis comme suit :

Activité	Module	Durée
	Introduction à la formation d'aide dentaire	7 heures
Gestion du risque infectieux	Désinfection, stérilisation	42 heures
	Gestion des stocks	7 heures
Hygiène et prévention au travail	L'aide dentaire au sein de son environnement professionnel	7 heures
	Evaluation et prévention des risques au travail	14 heures
Gestion de l'agenda	Gestion de l'agenda de l'entreprise	14 heures
Accueil et communication	Communiquer avec les patients	21 heures

Création et suivi des dossiers	Constituer un dossier administratif patient	14 heures
	Editer et suivre les dossiers de remboursement	14 heures
Gestes et soins d'urgence : AFGSU 1		14 heures
Evaluation		10 heures
Durée totale		164 heures

Formation interne

La formation interne est assurée au cabinet dentaire ; elle se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation en collaboration avec le tuteur désigné dans la convention de formation établie entre le centre de formation et l'employeur. Cette formation comporte de deux volets :

- présentation de l'environnement du cabinet dentaire correspondant au module d'introduction à la formation ;
- explications et démonstrations pratiques correspondant aux modules de formation, au fur et à mesure de la progression pédagogique définie par l'organisme de formation.

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

- personnes dont la qualification initiale est de niveau V ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) ;
- personnes ayant la nécessité d'acquérir, tant en niveau interne qu'en formation externe, des compétences diverses : compétences relationnelles pour l'abord du patient, compétences administratives dans la gestion des dossiers et les relations avec les organismes tiers, compétences techniques 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 12 mois.

Dans le cas de salarié ayant déjà validé un ou plusieurs modules, la durée de la période de professionnalisation peut être inférieure en fonction des modules restant à valider.

Dans le cas où le candidat a échoué, au plus à deux modules pendant son action de professionnalisation, il a la possibilité de revalider les modules concernés pendant ce temps de formation.

Dans le cas où tous les modules ne sont pas validés pendant la durée de l'action de professionnalisation, le salarié bénéficie au plus, d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

En professionnalisation, si au bout des 12 mois, plus le temps complémentaire, le salarié n'a pas validé la totalité des modules et donc 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.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même cursus de professionnalisation de 314 heures sur 12 mois permettant d'obtenir la certification d'aide dentaire. 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 17 heures hebdomadaires.

Le certificat d'aide dentaire peut permettre l'évolution vers l'emploi d'assistant (e) dentaire suivant les modalités définies par la CPNE-FP. »

Accord du 28 février 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPAD ; FSS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir constaté que plus de 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux occupe un

emploi à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 6 septembre 2013, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Les partenaires sociaux entendent aussi s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les professions libérales (OMPL) pour lutter contre les temps partiels non choisis, sécuriser les parcours professionnels des salariés et favoriser leur mobilité.

Conformément aux principes d'organisation du travail à temps partiel des salariés des cabinets dentaires libéraux, les parties à la présente négociation réitèrent leur volonté de rechercher une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, de répondre au mieux à l'activité propre aux cabinets dentaires libéraux et d'adapter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel en fonction des nécessités de fonctionnement de ces cabinets.

Les modalités de mise en œuvre du temps partiel (volume d'heures hebdomadaires, répartition des heures au sein de la semaine) doivent faire l'objet d'un consensus entre le salarié et l'employeur.

Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur est tenu d'assurer, pour un travail équivalent, une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les écarts de rémunération, à compétences et anciennetés égales, éventuellement constatés au sein d'une entreprise, après vérification des raisons de ces écarts, doivent, en l'absence de raisons objectives, être supprimés.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus au salarié à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualifications égales, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental faisant immédiatement suite à un congé de maternité, la rémunération du ou de la salariée est majorée des augmentations générales ayant eu lieu pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Afin de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche entendent négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel. (1)

(1) Le préambule de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail. (Arrêté du 20 juin 2014 - art. 1)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés inclus dans le champ de la convention collective nationale des cabinets dentaires libéraux.

Les chirurgiens-dentistes salariés, relevant de dispositifs réglementaires spécifiques issus du code de déontologie, sont exclus du présent accord.

Définition du temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche ;

- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 587 heures, auxquelles s'ajoutent les heures dues au titre de la journée de solidarité.

Passage du temps partiel au temps

Article 3

En vigueur étendu

Les évolutions de l'activité du cabinet dentaire ou les souhaits des salariés peuvent nécessiter d'envisager une modification de la durée contractuelle de travail initialement prévue entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires entendent promouvoir et organiser le passage du temps partiel au temps complet et inversement.

La partie sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel ou le passage d'un temps partiel à un temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie sollicitée doit apporter sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque la demande émane du salarié et fait l'objet d'un refus de l'employeur, ce dernier doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Lorsque la demande émane de l'employeur, celui-ci informe le salarié que son refus ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un motif de rupture du contrat de travail.

L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.

Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

Tout salarié qui le souhaite peut solliciter le bénéfice d'un emploi à temps partiel.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent bénéficient d'une priorité d'accès.

Pour que les salariés puissent exercer leur droit de priorité, l'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois disponibles correspondants.

La priorité d'accès crée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci remplit les conditions pour occuper le poste à pourvoir.

En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

Dans le cas d'une augmentation temporaire de la durée de travail d'un salarié, le salarié l'ayant acceptée devra être informé par écrit de sa réintégration à son ancien volume d'heures à l'issue de ladite situation. Ces éléments seront repris dans l'avenant qui sera nécessairement conclu pour cette augmentation temporaire du temps de travail.

Contrat de travail

Article 5

En vigueur étendu

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Le contrat à temps partiel mentionne :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, voire, en cas de temps partiel pluriannuel organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, la durée hebdomadaire de référence ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat à temps partiel plurihebdomadaire et à l'avenant temporaire augmentant le temps de travail prévu ci-après.

Période d'essai

Article 6

En vigueur étendu

La période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle du salarié à temps complet, dans les mêmes conditions d'emploi.

Ancienneté

Article 7

En vigueur étendu

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet.

La prime d'ancienneté est calculée telle que déterminée dans la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Indemnités de licenciement ou de départ à la retraite

Article 8

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

Temps de travail des salariés à temps partiel

Article 9

En vigueur étendu

Durées minimales de travail

Article 9.1

En vigueur étendu

Pour tenir compte de la diversité de l'organisation des cabinets et des modes d'exercice des chirurgiens-dentistes, les parties signataires conviennent que la durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 17 heures. Cette durée minimum s'applique aux emplois inscrits à la grille salariale.

Pour les salariés en formation initiale, elle est au minimum de 17 heures hebdomadaires pour tenir compte de la nécessité d'application pratique de l'acquisition des savoirs théoriques étudiés au centre de formation.

Toutefois, pour les personnels relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à ce minimum de 17 heures.

Modalités d'aménagement de la durée du travail

Article 9.2

En vigueur étendu

Compte tenu des possibilités d'aménagement de la durée de travail à temps partiel, de la diversité des cabinets, de l'organisation du travail et de la spécificité de certains emplois, notamment les emplois d'entretien, il est possible de maintenir ou de fixer une durée de travail inférieure à 24 heures à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles et/ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps complet ou au moins une durée hebdomadaire de 24 heures.

Pour les contrats en cours, et pour tenir compte de la diversité des cabinets et des modes d'exercice des chirurgiens-dentistes, la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ne pourra s'appliquer au 1er janvier 2014 au salarié qui en fait la demande dès lors que l'employeur ne peut y faire droit compte tenu *notamment* (1) de l'activité économique de l'entreprise à cette date.

En tout état de cause, le salarié est fondé, à tout moment, à formuler une demande écrite et motivée d'aménagement de sa durée de travail.

La demande doit être notifiée à l'employeur par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec avis de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la date de la remise en main propre du courrier ou de la première présentation du courrier recommandé, pour notifier, par écrit motivé, sa décision. Il devra le faire par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec avis de réception.

En cas de refus, l'employeur devra expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

(1) À l'alinéa 2 de l'article 9.2, le terme « notamment » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
(Arrêté du 20 juin 2014 - art. 1)

Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

Article 9.3

En vigueur étendu

L'amplitude d'ouverture des cabinets dentaires et l'organisation propre à chaque cabinet pour répondre aux besoins des patients nécessitent une répartition des horaires qui permette l'accomplissement harmonieux des tâches demandées. Pour ce faire, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des salariés se fait sur 4 jours, 4 jours et demi, 5 jours ou 5 jours et demi, consécutifs ou non.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les emplois administratifs et techniques, la durée du travail à temps partiel doit être répartie sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi) régulières afin de permettre au salarié dont la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires de cumuler plusieurs activités et d'atteindre ainsi, s'il le souhaite, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures.

Pour les salariés occupant un emploi d'entretien, et dont la durée du travail hebdomadaire est en deçà de la durée minimale hebdomadaire prévue dans l'accord, la répartition des horaires devra être régulière de façon à permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre ainsi, s'ils le souhaitent, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures.

Période minimale continue de travail

Article 9.4

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires libéraux, à l'exception des salariés relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la période journalière continue est fixée au minimum à 3 heures de travail effectif pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle/vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Pour les salariés relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la période continue de travail journalier est fixée au minimum à 1 heure de travail effectif et à 8 heures mensuelles.

Salariés en cours d'études

Article 9.5

En vigueur étendu

La durée de travail des salariés âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études, peut être inférieure à 24 heures hebdomadaires.

Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

Article 10

En vigueur étendu

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures.

Dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps, propres au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra mentionner une compensation spécifique négociée.

Augmentation du temps de travail à temps partiel

Article 11

En vigueur étendu

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines si cette période est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Heures complémentaires

Article 12

En vigueur étendu

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail. La répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail, elle s'effectue sur la semaine ou sur le mois. Les heures complémentaires s'apprécient donc de façon hebdomadaire ou mensuelle, selon les cas.

Les heures complémentaires sont réalisées jusqu'au tiers au-delà de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont différentes des heures accomplies dans le cadre d'un avenant temporaire d'augmentation du contrat de travail.

Chacune des heures complémentaires accomplies, dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 15 % à compter du 1er janvier 2014.

Chacune des heures complémentaires accomplies, entre la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle et celle de 1/3 du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 25 % à compter du 1er janvier 2014.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Modification de la répartition de la durée du travail

Article 13

En vigueur étendu

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a

pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, avec une activité professionnelle non salariée ou une activité syndicale ou associative.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué.

Temps partiel thérapeutique

Article 14

En vigueur étendu

La dérogation aux présentes dispositions dans le cadre d'un travail à temps partiel prescrit à titre thérapeutique est de droit et de fait.

Cumul d'emplois

Article 15

En vigueur étendu

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

Pour répondre aux obligations de l'employeur quant à la santé des salariés au travail et celles relatives à la sécurité et à la qualité des services à rendre à la patientèle, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel devra mentionner la possibilité d'exercer plusieurs activités professionnelles et les obligations qui y sont attachées conformément à l'alinéa ci-dessus.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emploi, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées, et cela sous un délai bref. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera cette réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Temps partiel modulé

Article 16

En vigueur étendu

L'accord de branche s'impose depuis le 1er janvier 2005 en matière de temps partiel modulé. Le présent accord modifie et/ou en complète certaines dispositions.

Le présent dispositif s'adresse à tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

La période de modulation se déroulera sur tout ou partie de l'année civile.

Le salarié intéressé par une telle organisation disposera d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter, le cas échéant, l'avenant à son contrat de travail qui lui sera proposé. À défaut d'acceptation par le salarié, cette nouvelle organisation ne saurait lui être imposée. Son refus ne constitue pas une faute.

Le contrat de travail ainsi que ses avenants sont obligatoirement établis par écrit suivant les modalités définies par la convention collective.

Durée minimale de travail des salariés à temps partiel modulé

Article 16.1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail d'au moins 18 heures hebdomadaires ou 78 heures mensuelles.

Amplitude de la modulation

Article 16.2

En vigueur étendu

L'écart entre la limite maximale et la limite minimale du temps de travail ne peut excéder 1/3 de la durée stipulée au contrat initial (ou à ses avenants) sans pouvoir atteindre toutefois la durée légale et conventionnelle hebdomadaire.

Durée quotidienne du travail et aménagement

Article 16.3

En vigueur étendu

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

Conformément au texte de la convention collective nationale, 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.

L'horaire d'un salarié à temps partiel modulé ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

De même, dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps propres au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée.

Décompte du temps de travail

Article 16.4

En vigueur étendu

Le décompte du temps de travail est opéré dans les conditions prévues par l'article 4, 1er alinéa, de l'accord d'aménagement-réduction du temps de travail du 18 mai 2001.

Il est établi mensuellement un décompte des heures réalisées chaque jour travaillé, qui donnera lieu à l'établissement d'un document écrit communiqué au salarié.

Pour chaque salarié concerné, il sera établi par écrit, au moins 2 semaines à l'avance avant la date d'application, le calendrier mensuel de programmation indicative de modulation comportant les jours travaillés ainsi que les horaires pour chaque jour travaillé. Le calendrier est établi dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

Le programme est affiché sur le lieu de travail.

L'employeur pourra modifier la programmation indicative de la modulation sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrables.

Formation professionnelle

Article 16.5

En vigueur étendu

Le salarié à temps partiel modulé bénéficie des mêmes droits en matière de formation professionnelle que les autres salariés de la branche.

Rémunération

Article 16.6

En vigueur étendu

Détermination de la rémunération

Article 16.6.1

La rémunération versée chaque mois est fixée en fonction de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne prévue au contrat initial (ou à ses avenants) et non en fonction du nombre d'heures prévues au cours du mois.

Elle est calculée comme suit :

(salaire horaire x durée hebdomadaire de référence stipulée au contrat de travail) x 52 : 12,

ou : salaire horaire x durée mensuelle de référence stipulée au contrat de travail.

Les primes et accessoires de salaire définis par la convention collective s'ajoutent à cette rémunération.

Les primes et accessoires de salaire définis par la convention collective sont déterminés par référence à la durée hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat de travail.

Incidence de l'absence

Article 16.6.2

En vigueur étendu

La rémunération est réduite en stricte proportion des durées d'absence et de suspension du contrat de travail, par rapport à la durée du travail qui aurait dû être effectuée au cours de la période modulée. La rémunération est, le cas échéant, maintenue pour les cas prévus par les dispositions légales ou conventionnelles applicables.

Incidence de l'entrée ou de la sortie en cours de période de référence

Article 16.6.3

En vigueur étendu

Lorsque le salarié n'aura pas accompli sur la période de modulation la durée de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie de la période de modulation, ou à son départ, en fonction des sommes dues au salarié, de celles versées et de la fraction insaisissable du salaire.

Ainsi, lorsque le salarié aura accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui sera versé un complément de rémunération égal à la différence entre la rémunération des heures réellement effectuées et celles qui sont rémunérées conformément à l'article 7.1 de l'accord de modulation de 2005.

Par ailleurs, et sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli une durée égale à la durée moyenne contractuellement prévue, une régularisation, portant sur la différence entre les sommes versées et celles effectivement dues, sera opérée au débit du salarié et de la fraction insaisissable du salaire.

Un document annexé au bulletin de salaire concerné mentionnera le total du temps de travail effectué depuis le début de la période de modulation jusqu'à la fin de celle-ci, ou jusqu'au moment du départ, si celui-ci a eu lieu en cours de période.

Temps partiel plurihebdomadaire sur l'année civile pour une durée de travail supérieure ou égale à 24 heures

Article 17

En vigueur étendu

L'accord de branche s'impose en matière de temps partiel plurihebdomadaire à partir du 1er janvier 2015.

Tous les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures, quel que soit leur service, mais en fonction des besoins de celui-ci, pourront bénéficier d'une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail sur l'année civile.

En raison de la variabilité du volume d'activité liée à l'activité de soins, une répartition annuelle ou infraannuelle du temps de travail peut être organisée pour les salariés à temps partiel relevant des emplois de la fabrication de prothèses dentaires, des emplois d'assistant(e)s et d'aides dentaires et ceux relevant des fonctions d'accueil ou de secrétariat.

Les employeurs pourront proposer, par écrit, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel d'au moins 24 heures hebdomadaires, à la date du 1er janvier 2015, une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail. Les employeurs devront laisser aux salariés concernés un délai de réflexion de 2 mois.

La demande de l'employeur ainsi que la réponse du ou des salariés concernés se feront par écrit par lettre recommandée

avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le refus par le salarié de ce mode d'organisation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En cas d'acceptation, un avenant à leur contrat de travail sera établi.

Durée et répartition annuelle du temps de travail

Article 17.1

En vigueur étendu

La répartition plurihebdomadaire du temps de travail à temps partiel est faite sur une période fixée dans l'avenant au contrat de travail, à défaut, elle sera faite du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

La durée minimale du temps de travail effectif des salariés ayant une répartition plurihebdomadaire de leur temps de travail est fixée à 1 088 heures, auxquelles s'ajoute la journée de solidarité.

La répartition de la durée plurihebdomadaire contractuelle de travail et des horaires de travail donne lieu à une programmation indicative dont la périodicité est au maximum annuelle. La programmation indicative fait l'objet d'un document écrit affiché sur le lieu de travail.

Toute modification de cette programmation sera notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois en cas de programmation annuelle, de 15 jours pour une programmation semestrielle et de 7 jours pour une programmation inférieure, délai ramené à 3 jours en cas d'urgence. Il est expressément convenu que le refus d'accepter une modification de la programmation en raison d'obligations familiales impérieuses ou d'une période d'activité fixée chez un autre employeur ne constitue pas une faute.

Le délai de prévenance tient compte des périodes de congés ou d'absence programmée.

Heures complémentaires

Article 17.2

En vigueur étendu

Les heures complémentaires pouvant être effectuées sont limitées au tiers de la durée contractuelle.

Elles sont décomptées sur la période définie à l'article 18.1 du présent accord. Sont considérées comme des heures complémentaires les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat.

Par dérogation au décompte plurihebdomadaire des heures complémentaires, il est convenu que les heures dépassant de 10 % la durée du travail mensuelle prévue sur la programmation notifiée, éventuellement modifiée, sont considérées comme heures complémentaires et rémunérées comme telles, le mois suivant leur accomplissement. Les éventuelles heures complémentaires ainsi rémunérées viennent en déduction des heures complémentaires calculées en fin d'exercice.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée moyenne contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 15 %. Celles accomplies au-delà dans la limite de 1/3 de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

Rémunération

Article 17.3

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé pendant toute la période visée à l'article 17.1 du présent accord, une régularisation est opérée en fin d'exercice ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celles correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal.

Toutefois, si le temps de travail effectif constaté est supérieur de 10 % à la durée moyenne mensuelle contractuelle calculée sur la période effectivement accomplie, la régularisation de la rémunération tiendra compte, pour les heures accomplies au-delà de ce seuil, d'une majoration de 25 %.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit sur la dernière paie en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

Contrat de travail

Article 17.4

En vigueur étendu

Les mentions obligatoires du contrat de travail concernent :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat.

Contrairement au contrat de travail à temps partiel sur la semaine ou sur le mois, le contrat de travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année n'a pas à préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. *Il n'a pas non plus à indiquer les cas dans lesquels l'horaire peut être modifié ni les modalités de communication des horaires* (1).

La durée du travail sera répartie sur l'année, et ce avec une référence à cet accord autorisant cette répartition annuelle du temps de travail.

(1) À l'article 17.4, les termes « Il n'a pas non plus à indiquer les cas dans lesquels l'horaire peut être modifié, ni les modalités de communication des horaires » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.
(Arrêté du 20 juin 2014 - art. 1)

Date d'entrée en vigueur

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord collectif de branche, lequel fera l'objet d'une demande d'extension, sera applicable le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.

Durée

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 20

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent, dans un délai de 2 ans à compter de la date d'extension du présent accord et en s'appuyant sur le portrait statistique élaboré par l'observatoire des métiers et des qualifications dans les professions libérales, de se réunir pour mesurer les conséquences de l'application du présent accord. Des modifications pourront alors y être apportées, si nécessaire.

En tout état de cause, les parties conviennent que la révision du présent accord pourra être demandée par la partie la plus diligente en respectant les modalités définies dans la convention collective.

Dénonciation

Article 21

En vigueur étendu

Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Formalités de dépôt

Article 22

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Avenant n° 5 du 21 mai 2014 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; L'UJCD,
Organisations de salariés	La FNSS CFTD ; La FNISPAD,

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2014, l'article 2 du protocole d'accord du régime de prévoyance du 5 juin 1987 sera rédigé ainsi :

« Article 2

Personnel affilié

Seront affiliés obligatoirement au présent régime les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale AGIRC du 14 mars 1947 et pouvant justifier d'une ancienneté de 3 mois dans le cabinet ou dans un autre cabinet au cours des 12 derniers mois.

Le présent régime pourra être étendu à l'ensemble des salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Il est rappelé que les employeurs de personnels bénéficiaires de la convention collective nationale du 14 mars 1947, au titre de ses articles 4 et 4 bis, devront préalablement avoir respecté les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 1979, leur imposant de verser à leur charge exclusive une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale. »

Article 2

En vigueur étendu

Ces dispositions prennent effet au 1er juillet 2014.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, puis déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Une demande d'extension du présent avenant sera immédiatement déposée à l'initiative de la partie la plus diligente auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Avenant du 9 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD-UD,
Organisations de salariés	La FNISPAD,

En vigueur étendu

Avenant conclu en application de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, concernant les taux de contribution dus au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Le présent avenant a pour but de mettre à jour les articles relatifs au versement des contributions relatives à la formation professionnelle continue et de définir les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

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

« Article 7.2

Financement de la formation professionnelle

7.2.1. Versement des contributions

L'organisme désigné par la branche pour le versement des contributions légales et conventionnelles au titre de la formation professionnelle continue est l'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales dénommé Actaliens, dont le siège social est situé 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01.

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

7.2.2. Financement

7.2.2.1. Obligations légales de contribution à la formation professionnelle continue des salariés des cabinets dentaires

Au titre du présent accord et en application des dispositions législatives et réglementaires, les cabinets dentaires versent à Actaliens leur contribution légale de formation, à l'exception des cabinets dont le siège est situé dans un DROM-COM, qui, en fonction des dispositions légales, versent leur contribution à la formation professionnelle à un organisme interprofessionnel.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

Cabinets de 1 à moins de 10 salariés : à compter du 1er janvier 2015 (exigibilité au 1er mars 2016), la contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés), répartie de la façon suivante :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Cabinets de 10 à moins de 50 salariés : à compter du 1er janvier 2015 (exigibilité au 1er mars 2016), la contribution est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés), répartie de la façon suivante :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Cabinets de 50 à moins de 300 salariés : à la date de conclusion du présent accord, aucun cabinet dentaire n'emploie à ce niveau d'effectif. Le cas échéant, dès la première année de franchissement de seuil, les cabinets dentaires seraient soumis à la contribution légale de 1 % ainsi qu'aux règles de répartition légale.

7.2.2.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle continue de l'ensemble des salariés (y

compris les chirurgiens-dentistes salariés)

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les cabinets dentaires de 1 à moins de 50 salariés (et ceux de 50 à moins de 300 salariés, si le cas se présente) versent une contribution conventionnelle de formation professionnelle à l'OPCA-PL, dénommé Actalians, qui correspond à 0,55 % de la masse salariale brute de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés). En sont exonérés les cabinets dentaires dont le siège est situé dans un DROM-COM, qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution à la formation professionnelle à un organisme interprofessionnel.

Afin de favoriser une utilisation optimale de ces ressources, les parties signataires du présent accord confirment que les sommes collectées par l'OPCA des professions libérales, dénommé Actalians, sont mutualisées dès leur réception, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7.3

Compte personnel de formation

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte s'effectue au prorata du temps de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le compte est fermé lorsque le titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

7.3.1. Dispositions transitoires relatives aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Les droits acquis, crédit d'heures de formation, au titre du droit individuel à la formation non utilisés au 31 décembre 2014 sont utilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 1er janvier 2021.

Ce crédit d'heures ne figure pas dans le compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès d'Actalians, qui finance les heures de formation prises sur le compte personnel de formation, au moment de leur utilisation. Afin de permettre l'utilisation du droit individuel à la formation, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014. Ces heures de DIF acquises peuvent se cumuler à celles acquises au titre du compte personnel de formation.

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

7.3.2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation, quel que soit le niveau de qualification du titulaire, au titre de la liste élaborée conformément aux dispositions du code du travail :

- les formations sanctionnées par les titres et certificats de qualification professionnelle, élaborées par la branche des cabinets dentaires. A la date de la signature du présent avenant, le titre d'assistant dentaire, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et le certificat de qualification d'aide dentaire, en procédure d'inscription au RNCP, ou une partie identifiée de ces certifications sont éligibles au compte personnel de formation ;
- l'accompagnement des personnes en parcours de validation des acquis de l'expérience ;
- les formations élaborées par la branche des cabinets dentaires, utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des compétences recherchées. A la date de la signature de l'avenant, la mention complémentaire d'orthopédie dento-faciale est éligible au compte personnel de formation ;
- le brevet professionnel et le brevet technique de métier de prothésiste dentaire ;
- les formations sanctionnées par les certifications élaborées par l'union nationale des professions libérales (UNAPL) enregistrées au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications. A la date de la signature du

présent avenant, le titre de secrétaire technique est éligible au compte personnel de formation.

7.3.3. Elaboration de la liste

Les partenaires sociaux de la branche élaborent la liste des formations et des certificats de compétences éligibles au compte personnel de formation. »

Du fait de la conclusion de cet avenant, l'article 7.3 du titre VII de la convention collective nationale devient l'article 7.4 ; les articles suivants sont modifiés suivant la nouvelle numérotation :

- l'article 7.3 « Commission nationale paritaire de l'emploi » devient l'article 7.4 ;
- l'article 7.4 devient l'article 7.5 ;
- l'article 7.5 devient l'article 7.6 ;
- en suivant, 7.5.1 devient 7.6.1 ;
- 7.5.2. devient 7.6.2 ;
- l'article 7.6 devient l'article 7.7 ;
- en suivant, 7.6.1 devient 7.7.1 ;
- 7.6.2 devient 7.7.2 ;
- 7.6.3 devient 7.7.3 ;
- l'article 7.7 devient l'article 7.8 ;
- l'article 7.8 « Droit individuel à la formation » est abrogé au 1er janvier 2015 ;
- l'article 7.9 « Validation des acquis de l'expérience » est inchangé au 1er janvier 2015, date de l'abrogation de l'article 7.8 existant, « Droit individuel à la formation » ;
- l'article 7.10 : inchangé ;
- l'article 7.11 : inchangé.

Article 7.12

Primauté de l'accord de branche

Les parties signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions contenues dans ledit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets dentaires. Les cabinets dentaires n'ont pas la possibilité par accord d'entreprise de déroger aux dispositions du présent avenant.

Article 7.13

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à la date du 1er janvier 2015.

Article 7.14

Notification. - Dépôt

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non. A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, sera adressé à la direction générale du travail (DGT) de Paris par courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

Article 7.15

Clauses de révision

Les parties signataires conviennent, compte tenu de la non-parution de la totalité des décrets d'application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 à la date de la signature du présent avenant, de reprendre la négociation dans les 3 mois qui suivent la parution du dernier décret.

Avenant n° 6 du 6 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD-UD,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives au régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires. De ce fait, le présent avenant modifie, à compter de sa date d'effet, certaines dispositions du protocole d'accord initial.

Exposé des motifs

Au vu des résultats des comptes consolidés de 2013 du régime de prévoyance, les partenaires sociaux décident de modifier les taux de cotisations.

Par ailleurs, ils décident d'intégrer la portabilité des garanties prévoyance à la date d'effet du présent avenant.

Dispositif de portabilité

Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la date d'effet du présent avenant, il est créé au sein du protocole d'accord du 5 juin 1987 un article 9 « Dispositif de portabilité » ainsi rédigé :

« Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire des garanties du régime bénéficiant du maintien de ces garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;
- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Durée. - Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du participant et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du participant ;
- en cas de non-renouvellement ou de résiliation du présent régime de prévoyance.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Garanties

Les participants bénéficient des garanties prévoyance du présent contrat applicables à la catégorie de personnel à laquelle ils appartenaient lors de la cessation de leur contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des participants bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Lorsque la garantie incapacité de travail 'Maintien de salaire' ou 'Mensualisation' est expressément prévue au contrat de prévoyance collective, cette garantie n'est pas maintenue au titre du présent avenant.

Financement

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime. »

Renumérotation des articles

Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date d'effet du présent avenant, les articles suivants du protocole d'accord du 5 juin 1987 seront renumérotés de la manière suivante :

L'article 9 « Précisions complémentaires » devient l'article 10.

L'article 10 « Versement des prestations » devient l'article 11.

L'article 11 « Cotisations » devient l'article 12.

L'article 12 « Engagement des parties signataires » devient l'article 13.

L'article 13 « Durée du protocole d'accord » devient l'article 14.

L'article 14 « Fonctionnement de la commission paritaire de gestion » devient l'article 15.

L'article 15 « Disposition complémentaire » devient l'article 16.

L'article 16 « Date d'effet » devient l'article 17.

Cotisations

Article 3

En vigueur étendu

L'article 12 « Cotisations » (ancien article 11) sera rédigé comme suit à compter de la date d'effet du présent avenant :

« La cotisation du régime de prévoyance conventionnel est fixée à 1,44 % réparti de la manière suivante : 0,48 % à la charge du salarié et 0,96 % à la charge de l'employeur.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime. »

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Ces dispositions prennent effet au 1er janvier 2015.

Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, puis déposé par la partie la plus

diligente auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Une demande d'extension du présent avenant sera immédiatement déposée à l'initiative de la partie la plus diligente auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPAD ; FNSCP CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires entendent instituer une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des cabinets dentaires libéraux.

La volonté des partenaires sociaux est d'inscrire cette couverture « frais de santé » dans le cadre des contrats responsables.

Le présent accord vise à permettre aux employeurs de la branche d'avoir la capacité de choisir, s'ils le souhaitent, un des organismes recommandés par les partenaires sociaux de la branche au terme d'une procédure de mise en concurrence.

Les parties signataires entendent, par ailleurs, consacrer une partie des fonds collectés à des actions de prévention collectives au bénéfice des salariés, visant à relayer les campagnes nationales instaurées par les pouvoirs publics, et des actions plus ciblées, spécifiques du champ du présent accord, visant à diminuer les risques professionnels et améliorer la qualité de vie et la santé au travail des salariés.

Dans le même esprit, les parties signataires souhaitent instaurer des aides ponctuelles individuelles aux salariés pour faire face à des situations familiales exceptionnelles. Ces fonds feront l'objet d'une gestion séparée. La commission paritaire de branche est chargée d'en étudier les orientations, les règles de fonctionnement et d'en contrôler la mise en œuvre.

Les parties signataires conviennent que, en fonction de la montée en charge du régime et des restitutions faites par le ou les organismes recommandés, un point d'étape sera effectué tous les 6 mois pendant les 2 premières années afin de piloter ce nouveau dispositif au mieux des intérêts des salariés et des employeurs.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Il vise à organiser et à faciliter la mise en œuvre des articles L. 911-7 et suivants du code de la sécurité sociale.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord collectif s'applique sur le territoire national métropolitain et les départements d'outre-mer à tous les salariés relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires. Le présent accord peut s'appliquer aux chirurgiens-dentistes salariés d'un chirurgien-dentiste libéral.

Salariés bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Tous les salariés visés à l'article 2 du présent accord, quelles que soient leur ancienneté et la nature de leur contrat de travail, bénéficient d'une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire en matière de frais de santé.

Dispenses d'affiliation

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord permet au salarié de demander par écrit une dispense d'affiliation dans les cas suivants :

- le salarié déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé à la date de mise en place des garanties collectives obligatoires définies dans le présent accord ou à la date d'embauche si elle est postérieure à cette mise en place. La dispense vaut jusqu'à échéance du contrat individuel s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;
- le salarié bénéficiaire d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS), s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;
- le salarié en contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé » ;
- le salarié en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois qui bénéficie ou non d'une garantie individuelle « frais de santé » ;
- le salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, s'il justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé » ;
- le salarié à temps partiel dont la cotisation au dispositif collectif de garanties définies dans le présent accord représente au moins 10 % de sa rémunération mensuelle brute ;
- le salarié qui bénéficie par ailleurs, en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective « frais de santé » et qui le justifie annuellement auprès de l'employeur.

Le salarié dispensé d'affiliation ne bénéficie ni de la portabilité des droits en santé ni des avantages sociaux liés au contrat obligatoire et collectif.

Affiliation par l'employeur

Article 5

En vigueur étendu

À la date d'effet du présent accord, conformément à l'article 18 du présent accord, les employeurs qui auront choisi d'adhérer au contrat collectif à adhésion obligatoire mis en place par la branche doivent obligatoirement affilier leurs salariés auprès d'un des organismes recommandés par celle-ci. L'affiliation se fait à l'aide d'un bulletin d'affiliation spécifique fourni par l'organisme.

Une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié bénéficiaire afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat, prestations et modalités d'application des garanties, notamment les dispenses d'affiliation.

Formalités liées à l'affiliation

Article 5.1

En vigueur étendu

L'employeur, que ce soit à la mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise ou lors de l'embauche d'un salarié, doit :

- informer chaque salarié de l'existence d'une couverture conventionnelle frais de santé à adhésion obligatoire et de la nature des garanties proposées par l'organisme choisi, en remettant une copie de la « notice de garanties » ;
- remettre en main propre à chaque salarié, contre décharge, un document indiquant les possibilités de dispense d'adhésion et l'informant que sa demande de dispense le prive ;
- des avantages sociaux liés au contrat obligatoire et collectif ;

- de la portabilité de la couverture collective en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de dispense, dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense annuelle des salariés concernés.

Le salarié, à défaut de réponse écrite dans les 30 jours calendaires qui suivent la remise des documents définis ci-dessus, est affilié à la complémentaire santé proposée par l'employeur au jour de la date d'effet de la mise en place de la complémentaire santé collective (cf. art. 14 de l'accord) ou au jour de la date de début de la relation contractuelle.

La dispense d'affiliation étant annuelle, le salarié doit, le cas échéant, renouveler chaque année sa demande de dispense d'affiliation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge auprès de son employeur. Cette demande doit être accompagnée de tous les documents justifiant la demande de dispense (attestations et/ou documents justifiant une adhésion par ailleurs).

Cependant le salarié pourra à tout moment demander à bénéficier des garanties instituées par le présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à son employeur.

En cas de changement d'adresse, le salarié doit informer simultanément son employeur et l'organisme gestionnaire de la complémentaire santé conventionnelle par tous moyens permettant d'établir la preuve de cette information.

Adhésion. - Cotisations. - Démission

Article 6

En vigueur étendu

L'adhésion au régime collectif obligatoire complémentaire de frais de santé se fait à l'aide d'un bulletin d'adhésion.

Les cotisations afférentes sont prélevées chaque mois sur le bulletin de salaire et acquittées trimestriellement par l'employeur.

Aucun salarié ne peut démissionner du régime collectif à titre individuel et de son propre fait, exception faite des cas définis à l'article 4 du présent accord. Dans ce cas, cette démission se fera à l'échéance annuelle de la date anniversaire du contrat collectif, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à l'employeur, et justifiée par tout document nécessaire.

L'employeur devra en informer par écrit l'organisme assureur dans le mois qui suit la réception du courrier de démission.

La cotisation cessera d'être due le premier jour du mois civil qui suit le retrait du salarié du régime collectif.

Garanties

Article 7

En vigueur étendu

Les garanties définies en annexe I du présent accord sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie obligatoire en vigueur à la signature de l'accord et des dispositions introduites par l'article 56 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 et du décret d'application n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.

En cas de changement de ces textes, les parties signataires s'engagent à revoir sans délai les conditions de garanties.

Les garanties portent sur les remboursements des frais, sur la période de garantie, ayant fait l'objet d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale ou du régime Alsace-Moselle, au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladies professionnelles », « maternité », expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

En cas de modification des garanties, celles-ci prendront effet au 1er janvier de l'année civile qui suit leur adoption. Elles ne sont pas modifiables par le salarié ou l'employeur.

Suspension du contrat de travail et maintien des garanties

Article 8

En vigueur étendu

Arrêt de travail

Article 8.1

En cas d'arrêt de travail, le contrat de travail du salarié est suspendu ; il continue à bénéficier de la couverture complémentaire santé à laquelle il est affilié, avec maintien de la participation employeur dès lors qu'il bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale et/ou du régime de prévoyance ou d'un maintien de sa rémunération par son employeur. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Maternité. - Paternité. - Adoption

Article 8.2

En vigueur étendu

Le salarié bénéficie de la couverture complémentaire santé à laquelle il est affilié. Le salarié acquittera sa quote-part de cotisation auprès de l'employeur mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois, afin que ce dernier puisse s'acquitter de la cotisation.

Congé sabbatique, congé parental d'éducation ou autre congé ne donnant pas lieu à un maintien de salaire

Article 8.3

En vigueur étendu

Dans le cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas ou plus droit au maintien de salaire ou aux indemnités journalières de la sécurité sociale, les garanties prévues à l'article 7 du présent accord sont suspendues ainsi que l'obligation de cotisation.

De même, la participation employeur est suspendue jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié peut demander le maintien du bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Portabilité des droits

Article 9

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail, quels qu'en soient la cause ou le motif, met fin aux garanties et au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif.

Cependant le dispositif de « maintien des droits », appelé aussi « portabilité des droits », permet à un ancien salarié pris en charge par l'assurance chômage en cas de rupture de son contrat de travail de conserver sa couverture santé sous certaines conditions.

Hors retraite, le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie de la portabilité si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le contrat de travail a été rompu pour un motif autre que la faute lourde ;
- la cessation du contrat de travail ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage ;
- *le salarié a travaillé au moins 1 mois entier chez l'employeur (1) ;*
- le salarié a adhéré à la couverture complémentaire santé collective mise en place dans l'entreprise.

L'employeur informe l'organisme assureur de la date de cessation du contrat de travail. Il mentionne dans le certificat de travail remis au salarié son droit, ou non, à la portabilité, le maintien des garanties ainsi que la durée de ces dernières.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, ne peut excéder 12 mois.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de son indemnisation par l'assurance chômage ainsi que toute modification de sa situation entraînant la cessation du maintien des garanties.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

Le financement : le maintien des droits au régime frais de santé est assuré sans contrepartie de cotisation.

Le niveau de garanties : pendant la période de portabilité, les garanties sont identiques à celles définies dans le contrat des actifs pour la catégorie de population assurée à laquelle le salarié appartenait. En cas de modification du contrat des actifs, les modifications de garanties sont appliquées au salarié.

(1) Les termes : « le salarié a travaillé au moins un mois entier chez l'employeur » figurant à l'article 9 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Droits à l'issue du dispositif de portabilité

Article 10

En vigueur étendu

À l'issue du dispositif de portabilité, l'organisme assureur adresse au concerné salarié une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel.

Le salarié quittant l'entreprise pour prendre sa retraite, en raison d'une incapacité ou d'une invalidité, peut bénéficier du maintien des garanties prévues à l'article 7 du présent accord, à titre individuel et payant.

La demande doit être faite par le salarié auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent l'expiration de la période durant laquelle il bénéficiait à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme assureur doit :

- proposer à la personne concernée, dans un délai de 2 mois à compter de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période pendant laquelle elle a bénéficié du maintien temporaire de ces garanties, une couverture identique à celle des actifs ;

- fournir une notice d'information individuelle précisant les modalités de souscription, ainsi que le tarif proposé dans le respect de la réglementation.

Cotisation et répartition

Article 11

En vigueur étendu

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

La cotisation est différente selon que le salarié relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime Alsace-Moselle.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

La cotisation est payable trimestriellement, à terme échu, à l'organisme assureur. Elle doit être versée dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé au moyen du bordereau fourni par l'organisme assureur.

Pour les salariés entrés en cours de période, la première cotisation mensuelle est calculée au prorata de la date d'entrée du salarié dans le cabinet.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existant entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 du présent accord.

Choix du ou des organismes assureurs

Article 12

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de branche recommandera de un à trois organismes pour assurer la gestion du risque santé complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche.

Le ou les organismes recommandés seront mentionnés dans un avenant au présent accord.

La recommandation s'appliquera pour une durée de 5 ans à partir du 1er janvier 2016, excepté dans le cas où l'un ou l'autre des organismes recommandés ne remplirait plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cahier des charges relatif à la mise en concurrence.

Préalablement, l'organisme défaillant sera mis en demeure par la commission paritaire de corriger ses manquements, les corrections devront intervenir dans un délai de 6 mois. À défaut, la commission paritaire pourra l'exclure du champ de sa recommandation.

Mise en œuvre de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Les employeurs dont les salariés relèvent de la convention collective nationale des cabinets dentaires, excepté ceux qui auraient déjà mis en place un système de garanties collectives en matière de remboursements de frais de santé au moins équivalent à ceux prévu dans le présent accord, doivent faire bénéficier leurs salariés des garanties collectives définies par le présent accord à la date de parution de l'arrêté d'extension, et au plus tard au 1er janvier 2016.

Il appartiendra aux employeurs ayant déjà mis en place avant la date d'extension du présent accord une garantie collective de s'assurer que le régime existant dans l'entreprise est au moins équivalent en termes de garanties à celui mis en place par le présent accord.

Chaque salarié est libre de contracter des garanties additionnelles venant compléter le niveau de prestations du présent accord et la prise en charge de son conjoint et/ou de ses ayants droit.

Commission paritaire « frais complémentaires de santé »

Article 14

En vigueur étendu

Commission « appel d'offres frais de santé »

Article 14.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux créent une commission paritaire « appel d'offres frais de santé » destinée à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence des organismes destinés à assurer la couverture du risque mis en place par le présent accord.

Cette commission est composée de 6 représentants dont 3 appartiennent au collège des salariés représentatifs au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

La commission réceptionne les dossiers de candidature. Elle vérifie les conditions de recevabilité et d'éligibilité. Elle examine les réponses des candidats éligibles, elle les analyse, afin de permettre à la commission paritaire de recommander de un à trois organismes appelés à assurer le risque « complémentaire santé collective obligatoire » mis en place par le présent accord.

La commission « appel d'offres frais de santé » est présidée par le collège salariés.

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Commission paritaire de suivi

Article 14.2

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de mettre en œuvre une commission paritaire de suivi de l'accord dont la partie patronale assure le secrétariat.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner l'effectivité de l'accord et les résultats du régime, ainsi que toutes statistiques et/ou éléments concernant ce régime. Elle se réunit sur convocation du secrétariat dans les 2 mois qui suivent l'envoi par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) des comptes de résultat de l'année écoulée.

Le ou le(s) assureur(s) recommandé(s) ont obligation de présenter annuellement à la commission paritaire le compte de résultat du régime ainsi que les résultats qualitatifs et quantitatifs relatifs au haut degré de solidarité et à la portabilité des droits.

À la demande d'au moins un de ses membres, la commission de suivi se réunit dans un délai de 2 mois à réception de la demande. Le secrétariat est chargé de la convocation.

Durée

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord n'entraîne pas la remise en cause de l'accord.

Révision

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation signataire. Le courrier mentionne les modifications souhaitées et s'accompagne d'un projet de texte modificatif.

Lorsque l'un ou l'autre des organismes recommandés ne remplit plus les conditions du cahier des charges annexé au présent accord, dans les 2 mois suivant ce constat, la partie patronale convoquera l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, pour une première réunion de négociation.

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du code du travail, l'avenant portant révision de cet accord.

Dans le cas où l'avenant portant révision est approuvé par l'ensemble des parties signataires de l'accord et par celles y ayant adhéré ultérieurement, les nouvelles dispositions se substituent immédiatement à celles qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

(1) L'article 16 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26/03/2002).
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Dénonciation

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un préavis de 6 mois.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation partielle. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation partielle est de 6 mois.

Elle est déposée par la partie qui en est signataire au service dépositaire de l'accord qu'elle concerne. Un récépissé est délivré au déposant.

Dans les 2 mois qui suivent la fin du préavis, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires, une négociation sera engagée pour définir un nouvel accord.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis. À défaut de nouvel accord dans le délai imparti, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ce délai et cela pendant 1 an.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis.

Date d'effet

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, impérativement au 1er janvier 2016.

Dépôt et extension

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

(Accord portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire dans les cabinets dentaires libéraux)

Branche des cabinets dentaires Mise en place d'un régime conventionnel

Les garanties doivent être conformes aux dispositions de l'article D. 911-1 et de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

CCAM : classification commune des actes médicaux.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) :

- OPTAM/ OPTAM-CO ;

- OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

- OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR-RSS).

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Conventions collectives.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0015.pdf

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 1 du 21 mai 2015 à l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD-UD,
Organisations de salariés	La FNISPAD ; La FNPCPAR CFTC,

En vigueur étendu

Modification de l'article 14.1

Ancienne rédaction :

« Article 14

Commission paritaire ' frais complémentaires de santé '

Article 14.1

Commission ' appel d'offres frais de santé '

Les partenaires sociaux créent une commission paritaire ' appel d'offres frais de santé ' destinée à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence des organismes destinés à assurer la couverture du risque mis en place par le présent accord.

Cette commission est composée de six représentants dont trois appartiennent au collège des salariés représentatifs au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La commission réceptionne les dossiers de candidature. Elle vérifie les conditions de recevabilité et d'éligibilité. Elle examine les réponses des candidats éligibles, elle les analyse, afin de permettre à la commission paritaire de recommander de un à trois organismes appelés à assurer le risque ' complémentaire santé collective obligatoire ' mis en place par le présent accord.

La commission ' appel d'offres frais de santé ' est présidée par le collège salariés.

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs. »

Nouvelle rédaction :

« Article 14.1

Commission ' appel d'offres frais de santé '

Les partenaires sociaux créent une commission paritaire ' appel d'offres frais de santé ' destinée à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence des organismes destinés à assurer la couverture du risque mis en place par le présent

accord.

Cette commission est composée de six représentants dont trois appartiennent au collège des salariés représentatifs au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

La commission réceptionne les dossiers de candidature. Elle vérifie les conditions de recevabilité et d'éligibilité. Elle examine les réponses des candidats éligibles, elle les analyse, afin de permettre à la commission paritaire de recommander de un à trois organismes appelés à assurer le risque ' complémentaire santé collective obligatoire ' mis en place par le présent accord.

La commission ' appel d'offres frais de santé ' est présidée par le collège salariés.

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs. »

Avenant n° 2 du 22 octobre 2015 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	CNSD.
Organisations de salariés	FNISPAD.

En vigueur étendu

Conformément à l'article 12 de l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire à adhésion obligatoire portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des cabinets dentaires libéraux, la commission paritaire de branche recommande :

L'offre du groupement AG2R-La Mondiale/MACSF à l'issue de la procédure de mise en concurrence, AG2R-La Mondiale étant désigné l'apérateur.

La recommandation s'applique pour une durée déterminée de 5 ans à partir du 1er janvier 2016, excepté dans le cas où le prestataire recommandé ne remplirait plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cahier des charges relatif à la mise en concurrence.

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision selon les modalités fixées par l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire à adhésion obligatoire portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des cabinets dentaires libéraux. (1) (2)

La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord n'entraîne pas la remise en cause de l'avenant.

(1) L'alinéa 4 en ce qu'il renvoie aux conditions de révision fixées par l'accord du 13 mars 2015 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

(2) L'alinéa 4 en ce qu'il renvoie aux conditions de révision fixées par l'accord du 13 mars 2015 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26/03/2002).

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

Avenant du 15 janvier 2016 modifiant l'article 6.1. du titre VI de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; UJCD-UD,
Organisations de salariés	FNISPAD,

En vigueur étendu

Titre VI « Durée du travail et congés »

Ancienne rédaction de l'article 6.1 « Durée du travail », en vigueur étendu. Dernière modification : modifié par accord du 28 mars 2003, Bulletin officiel conventions collectives 2003-19, étendu par arrêté du 8 octobre 2003, JORF 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 jours, 4 jours et demi, 5 jours 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. »

Nouvelle rédaction de l'article 6.1 « Durée du travail »

« 6.1.1. Temps de travail effectif

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.

6.1.2. Durée du travail

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que par l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, étendu le 26 novembre 2001, et l'accord du 28 février 2014 relatif à l'organisation du temps partiel, étendu le 20 juin 2014.

Il est ainsi rappelé que la durée conventionnelle de travail dans la branche est de :

- 35 heures effectives par semaine pour un salarié travaillant à temps plein, soit une référence mensuelle de travail effectif de 151,67 heures, soit une durée annuelle de travail de 1 594 heures (1 587 heures auxquelles sont ajoutées les 7 heures correspondant à la journée de solidarité). L'employeur peut, toutefois, décider d'une durée hebdomadaire inférieure à la durée conventionnelle définie ci-dessus.

- 17 heures hebdomadaires minimum pour un salarié travaillant à temps partiel, soit une référence mensuelle de travail effectif de 73,67 heures, exception faite du personnel d'entretien dont la durée conventionnelle minimale de travail effectif est de 8 heures mensuelles.

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

Pour un salarié employé sur la base de 35 heures, 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.

6.1.3. Repos

Repos quotidien :

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

Repos hebdomadaire :

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 le dimanche, sauf dimanche de garde et/ ou d'astreinte.

6.1.4. Gardes et astreintes

Les parties signataires rappellent que ce dispositif décrit dans le présent article s'applique, quel que soit leur temps de travail, au personnel administratif et technique, dans le cadre du décret n° 2015-75 du 27 janvier 2015 relatif à la permanence de soins des chirurgiens-dentistes.

Il ne s'applique pas au chirurgien-dentiste collaborateur salarié, dont la participation à la permanence de soins relève du même décret du 27 janvier 2015 et dont la rétribution relève du contrat de collaboration salariée conclu avec le chirurgien-dentiste libéral employeur.

Les gardes et astreintes s'exercent pour les salariés selon les modalités d'organisation de la permanence de soins du lieu d'exercice du praticien.

6.1.4.1. Définition et modalités

Pour répondre aux besoins de permanence des soins dentaires des chirurgiens-dentistes, le ou les salariés peuvent être appelés à assister le chirurgien-dentiste les dimanches et/ ou jours fériés quand ce dernier assure cette permanence.

Cette assistance se réalise soit sous forme de garde, soit sous forme d'astreinte.

La garde nécessite la présence du salarié sur le lieu de travail, c'est-à-dire au cabinet dentaire pour l'exécution d'un travail effectif.

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure, au cours de cette astreinte, de se rendre, dans un délai raisonnable, au cabinet pour une intervention. Ce temps d'intervention constitue un temps de travail effectif.

Les horaires du temps de garde ou d'astreinte sont fixés par l'employeur, qui en informe le salarié 30 jours calendaires à l'avance, sauf cas exceptionnel et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

6.1.4.2. Indemnisation

Garde

Le temps de garde du salarié constitue du temps de travail effectif. A ce titre, il est rémunéré sur la base de son taux horaire de base majoré de 100 % pour chaque heure de garde effectuée un dimanche ou un jour férié, excepté le 1er Mai.

Le temps de garde ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur les heures complémentaires.

La majoration de 100 % est une majoration spécifique, elle ne se cumule pas avec la majoration prévue par ailleurs lorsque des heures supplémentaires ou complémentaires sont accomplies par le salarié.

Astreinte

Le salarié perçoit en contrepartie de l'astreinte du dimanche ou un jour férié une indemnité forfaitaire égale à 10 % du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte, déduction faite des heures d'intervention.

En cas de venue au cabinet du salarié durant l'astreinte, celui-ci recevra pour cette intervention au cabinet, temps de

déplacement compris, une indemnité calculée sur la base de son taux horaire de base majoré de 100 % pour chaque heure d'intervention effectuée un dimanche ou un jour férié, excepté le 1er Mai.

6.1.4.3. Repos compensateur de remplacement

Garde

Dans le cadre de la garde effectuée le dimanche ou un jour férié, excepté le 1er Mai, un repos compensateur de remplacement peut être accordé au salarié en lieu et place de l'indemnisation prévue à l'article 6.1.4.2.

Chaque heure de garde donne droit à un repos compensateur de 2 heures.

Ce repos compensateur devra être pris dans les 2 mois suivant l'intervention et mentionné sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel le repos est pris (ou, le cas échéant, du mois suivant si la date de prise du repos ne le permet pas matériellement).

Ce choix de prendre un repos compensateur en remplacement de l'indemnisation correspondant aux heures de garde fait l'objet d'un accord écrit entre les parties. A défaut d'accord, le salarié est indemnisé.

Astreinte

Dans le cadre de l'astreinte effectuée le dimanche ou un jour férié, excepté le 1er Mai et lorsque le salarié est amené à se déplacer au cabinet dentaire pour une intervention, un repos compensateur de remplacement peut être accordé au salarié.

Ce repos de remplacement compense les heures d'intervention effectuées par le salarié de la manière suivante :

- chaque heure d'intervention donne droit à un repos compensateur de 2 heures.

Ce repos compensateur devra être pris dans les 2 mois suivant l'intervention et mentionné sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel le repos est pris (ou, le cas échéant, du mois suivant si la date de prise du repos ne le permet pas matériellement).

Ce choix de prendre un repos compensateur en remplacement de l'indemnisation correspondant aux heures d'intervention effectuées dans le cadre de l'astreinte fait l'objet d'un accord écrit entre les parties. A défaut d'accord, le salarié est indemnisé.

6.1.4.4. Cas particulier du 1er Mai

Garde

Le salarié qui effectue des heures de permanence au cabinet pendant la garde du 1er Mai est rémunéré sur la base de son taux horaire de base majoré de 100 % pour chaque heure de garde exécutée.

La majoration de 100 % est une majoration spécifique, elle ne se cumule pas avec la majoration prévue par ailleurs pour les heures supplémentaires ou complémentaires.

A cette rémunération spécifique pour les heures de permanence effectuées par le salarié pendant une garde le 1er Mai s'ajoute un repos compensateur d'égale durée.

Ce repos compensateur devra être pris dans les 2 mois suivant l'intervention et mentionné sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel le repos est pris (ou, le cas échéant, du mois suivant si la date de prise du repos ne le permet pas matériellement).

Astreinte

Le salarié perçoit en contrepartie de l'astreinte effectuée le 1er Mai une indemnité forfaitaire égale à 10 % du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte, déduction faite des heures d'intervention.

En cas de venue du salarié au cabinet durant l'astreinte, celui-ci recevra pour cette intervention une indemnité calculée sur la base de son taux horaire de base, majorée de 100 % pour chaque heure d'intervention.

A cette rémunération spécifique pour les heures d'intervention effectuées par le salarié pendant une astreinte le 1er Mai s'ajoute un repos compensateur d'égale durée.

Ce repos compensateur devra être pris dans les 2 mois suivant l'intervention et mentionné sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel le repos est pris (ou, le cas échéant, du mois suivant si la date de prise du repos ne le permet pas matériellement). »

Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	CNSD FSDL UJCD-UD
Organisations de salariés	FNISPAD FSPSS FO

En vigueur étendu

Modification des articles 2 et 5 du titre II « Aménagement. - Réduction du temps de travail »

Ancienne rédaction :

Titre II Aménagement. - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

« Article 2

Mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail

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 jours et demi. 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.

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. »

« Article 5

Temps de pause

Lorsque son temps de travail atteint 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. »

Nouvelle rédaction :

Titre II Aménagement. - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

« Article 2

Mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail

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 jours et demi. 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, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 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.

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. »

« Article 5 (1)

Temps de pause

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. 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 des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	CNSD FSDL UJCD-UD
Organisations de salariés	FNISPAD FSPSS FO

En vigueur étendu

Modification de l'article 4

Ancienne rédaction :

« Article 4

Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures.

Dès que le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

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 du service à apporter à la patientèle et dûment motivées. Dans ce cas, le contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »

Nouvelle rédaction :

« Article 4

Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

Conformément au texte de la convention collective nationale, 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.

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 du service à apporter à la patientèle et dûment motivées. Dans ce cas, le contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »

Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 28 février 2014 sur l'organisation du travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	CNSD FSDL UJCD-UD
Organisations de salariés	FNISPAD FSPSS FO

En vigueur étendu

Modification de l'article 16.3

Ancienne rédaction :

« Article 16.3

Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures.

Dès que le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

L'horaire d'un salarié à temps partiel modulé ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

De même, dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps propre au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »

Nouvelle rédaction :

« Article 16.3

Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

Conformément au texte de la convention collective nationale, 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.

L'horaire d'un salarié à temps partiel modulé ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

De même, dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps propre au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »

Avenant n° 7 du 27 octobre 2016 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CNSD FSDL UJCD UD
Organisations de salariés	FNISPAD FSPSS FO FNPCPAR CFTC

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non cadres tels que définis à l'avenant n° 6 du 6 novembre 2014 et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmé par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations applicable à compter du 1er janvier 2017 et conviennent des modifications suivantes.

Modification des cotisations

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 6 du 6 novembre 2014, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,50 % TA (*) et TB (**) de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,50 % TA (*) TB (**) à la charge du salarié et 1,00 % TA (*) 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. »

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Formalités administratives

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant du 16 mars 2017 modifiant l'article 1.6. du titre I de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	CNSD FSDL UJCD-UD
Organisations de salariés	FNISPAD FSPSS FO CFTC santé sociaux
Organisations adhérentes	Fédération UNSA Santé et Sociaux, par lettre du 9 juillet 2018 (BO n°2018-43)

Titre Ier Dispositions générales

En vigueur étendu

Ancienne rédaction :

« Article 1.6

Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation. Procédure de règlement des litiges individuels ou collectifs

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 représentatifs 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. »

Nouvelle rédaction :

« Article 1.6

Commissions paritaires : composition et attributions

Plusieurs commissions paritaires sont prévues :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- les commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

Les commissions sont composées respectivement de deux représentants par organisation syndicale de salariés déclarée représentative dans la branche (collège salarié) et d'un nombre égal de représentants des employeurs (collège patronal).

Pour la partie patronale, à compter de la publication des arrêtés de représentativité pour la branche, la répartition de manière proportionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs déclarées représentatives dans la branche, sur la base des adhésions comptabilisées pour la représentativité.

Chaque commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans, sauf accord de branche prévoyant une autre modalité d'alternance.

La partie patronale assure le secrétariat.

La CPPNI et la CPNEFP se réunissent autant de fois que les parties l'estiment nécessaires et au minimum trois fois par an.

Les représentants salariés aux commissions paritaires de branche, disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur.

Conformément à l'accord étendu du 16 mars 2007 relatif au développement du paritarisme, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transport, 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.

Article 1.6.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place conformément aux textes en vigueur. Elle définit les thèmes et le calendrier des négociations de branche et professionnelles.

Elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité déposé dans une base de données nationale dans les conditions déterminées par voie réglementaire et, à ce titre, est destinataire des éventuels conventions et accords d'entreprises relatifs à la durée du travail ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche.

Dans le cadre de ses missions elle définit :

- les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application ;
- l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les éventuels conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle des cabinets dentaires, et établit pour la commission nationale de la négociation collective et le haut conseil du dialogue social, un rapport sur l'état des négociations entreprises sur le sujet ;
- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

En outre elle exerce des missions :

- d'interprétation, en rendant un avis à la demande d'une juridiction en conformité avec les textes régissant les règles de l'organisation judiciaire ;
- de conciliation et d'interprétation des litiges individuels et collectifs nés de l'interprétation de la présente convention collective.

À cet effet, les litiges sont portés par écrit devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui doit statuer dans un délai de 90 jours à compter de la date de réception de la demande de saisine par le secrétariat de la commission. Un procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les membres de la commission et un courrier reprenant ces conclusions sera adressé sous quinzaine aux parties intéressées. »

Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de l'UNSA santé sociaux à la convention

En vigueur

Paris, le 4 décembre 2017.

Fédération UNSA santé et sociaux public et privé

11, rue Ernest-Psichari

BP 90023

75325 Paris Cedex 07.

Madame, Monsieur,

Par la présente, la fédération UNSA santé et sociaux public et privé, déclarée le 25 mars 2002, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des cabinets dentaires (IDCC n° 1619) du 17 janvier 1992 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de ladite convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire national.

Adhésion par lettre du 9 juillet 2018 de l'UNSA santé et sociaux à l'ensemble des accords attachés à la convention collective

En vigueur non étendu

Paris, le 9 juillet 2018.

Monsieur le directeur,

Par la présente, la fédération UNSA santé et sociaux public et privé, déclarée le 25 mars 2002, vous fait part de son adhésion à l'ensemble des accords qui sont attachés à la convention collective nationale des cabinets dentaires (IDCC 1619) du 17 janvier 1992 ainsi qu'à l'ensemble de leurs avenants.

Dont :

- l'accord de branche pour le paritarisme et le financement de la négociation collective dans les cabinets dentaires libéraux du 16 mars 2017.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Secrétaire nationale. Fédération UNSA Santé et Sociaux.

Accord du 21 mars 2019 relatif à l'inscription du titre d'assistant dentaire aux ARS

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; FCDF ; UD,
Organisations de salariés	FNISPAD ; FSS CFDT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu

S'ajoute à l'article 6.1 de la CCN des cabinets dentaires en tant que 6.1.5.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé a permis l'inscription de l'assistant dentaire au code de la santé publique en tant que profession de santé (art. 120 de la loi).

Ce sont maintenant les articles L. 4393-8 à L. 4393-17 du code de la santé publique, qui régissent le métier d'assistant dentaire.

L'article L. 4393-17 instaure pour l'assistant dentaire, une obligation d'enregistrement auprès du service ou de l'organisme désigné à cette fin par le ministre chargé de la santé et cela, avant leur entrée dans la profession.

Les modalités d'enregistrement des titres de formation ont été précisées par le décret n° 2016-1646 du 1er décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire.

Ainsi, c'est l'agence régionale de santé (ARS) du lieu d'exercice professionnel qui est compétente pour cette formalité (une fois qu'il y aura procédé, l'assistant dentaire possédera donc un numéro ADELI - répertoire national d'identification des professionnels de santé). Les assistants dentaires, déjà en poste, doivent se conformer à cette obligation d'enregistrement.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires entendent préciser les modalités concrètes de la gestion du déplacement de l'assistant dentaire salarié nécessaire à l'enregistrement de son titre auprès de l'ARS.

Temps d'absence de l'assistant dentaire

Article 1er

En vigueur étendu

Afin que l'assistant dentaire salarié en poste réponde à son obligation, le temps nécessaire pour l'enregistrement de son titre (temps de déplacement aller-retour à l'ARS, considéré comme normal pour le secteur géographique concerné, et durée du rendez-vous sur place) est rémunéré comme du temps de travail. Il est donc pris sur les heures de travail du salarié au cabinet et cela sans aucune retenue de salaire.

L'application de cette disposition est conditionnée à la transmission à l'employeur d'un justificatif de présence émanant de l'ARS.

Si cette démarche d'enregistrement doit être effectuée par voie dématérialisée, et si l'assistant dentaire le demande, celle-ci devra être faite, au cabinet dentaire et sur le temps de travail.

Frais de déplacement

Article 2

En vigueur étendu

Les frais de déplacement pouvant être engendrés par cette démarche restent intégralement à la charge de l'assistant dentaire.

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Date d'application

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1er janvier 2019.

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; FCDF ; UD,
Organisations de salariés	FNISPAD ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité de futur opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39. Elles entrent en vigueur au 1er avril 2019.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1er avril 2019.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Avenant du 5 juillet 2019 à l'accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; FCDF ; UD,
Organisations de salariés	FFASS CFE-CGC ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux ; SNISPAD,

Préambule

En vigueur étendu

La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, a modifié l'ensemble des circuits de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage (collecte et affectation des contributions formation).

Ainsi, les contributions légales à la formation professionnelle seront collectées par France compétences, nouvelle instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, qui se chargera de répartir l'ensemble des fonds mutualisés entre les différents acteurs suivant leur champ d'intervention.

Toutefois, dans la branche professionnelle des cabinets dentaires il existe une obligation conventionnelle (et donc supplémentaire) de contribution à la formation professionnelle continue des salariés.

Par cet avenant à l'accord désignant l'OPCO des entreprises de proximité comme opérateur de compétences pour la branche professionnelle des cabinets dentaires, les partenaires sociaux entendent préciser quel est l'organisme compétent pour la collecte et la gestion de cette contribution conventionnelle à la formation professionnelle de leur branche professionnelle.

La contribution conventionnelle, collectée et gérée selon les dispositions du présent texte, sera calculée sur la masse salariale 2019, puis sur celle des années suivantes.

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle continue de l'ensemble des salariés (y compris les chirurgiens-dentistes salariés)

Article 1er

En vigueur étendu

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les cabinets dentaires de 1 à moins de 50 salariés (et ceux de 50 à moins de 300 salariés, si le cas se présente) versent une contribution conventionnelle de formation professionnelle à l'OPCO des entreprises de proximité correspondant à 0,55 % de la masse salariale brute de l'ensemble du personnel (y compris les chirurgiens-dentistes salariés).

Ce taux de contribution conventionnelle est défini par la branche professionnelle des cabinets dentaires.

Gestion des contributions conventionnelles

Article 2

En vigueur étendu

L'organisme désigné par la branche pour la collecte et la gestion des contributions conventionnelles au titre de la formation professionnelle continue est l'OPCO des entreprises de proximité dont le siège social est situé provisoirement au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Il est administré paritaire, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Date d'application

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le lendemain de sa date de signature, soit le 6 juillet 2019 et seront opposables à tous dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Avenant du 5 juillet 2019 relatif à la modification de l'annexe I à la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; UD ; CDF,
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux ; SNISPAD,

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale des cabinets dentaires a pour objet de mettre à jour plusieurs articles de l'annexe I : classification des emplois, afin de se mettre en conformité avec les récentes évolutions concernant notamment la profession d'assistant dentaire, la formation continue obligatoire et la définition de la prime de secrétariat.

Il remplace l'actuelle annexe I « Classification des emplois dans son intégralité ».

Nouvelle rédaction de l'annexe I « Classification des emplois »

Annexe

En vigueur étendu

« Annexe I

Classification des emplois

I. Emplois de la fabrication de prothèse dentaire

1.1. Description de l'activité de prothèse dentaire

Le praticien est responsable du traitement global des maladies de la bouche.

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

À 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

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

Au sein de cette qualification, les prothésistes dentaires de laboratoire sont classés en 4 niveaux :

Niveau 1 : technicien en prothèse dentaire titulaire du 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 métaloplastique : couronnes coulées, bridges simples, couronnes à incrustation vestibulaire.

Niveau 2 : technicien qualifié en prothèse dentaire titulaire du 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 correspondant aux domaines de compétences suivants :

Prothèse amovible résine : PAT (prothèse adjointe totale) bi maxillaire respectant les critères fonctionnels et esthétiques d'une prothèse totale.

Prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unitaires contigus dans la limite de 4 éléments, pilier ou inter de bridge

avec montage simple, d'après découpes classiques.

Prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques maxillaires ou mandibulaires conventionnels.

Prothèse combinée (attachement) : restauration prothétique de petite envergure avec attachement pouvant réunir une prothèse fixée et mobile métallique ou totale supra radulaire.

Conception assistée par ordinateur.

Niveau 3 : technicien hautement qualifié titulaire du 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 (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- prothèse fixée céramique ;
- prothèse combinée ;
- prothèse amovible totale ;
- prothèse sur implant (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- conception/fabrication assistées par ordinateur.

Niveau 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.

II. Emplois d'assistant dentaire

2.1. Exercice de la profession

2.1.1. Description de l'activité d'assistant dentaire

La profession d'assistant dentaire consiste à assister le chirurgien-dentiste ou le médecin exerçant dans le champ de la chirurgie dentaire dans son activité professionnelle, sous sa responsabilité et son contrôle effectif. Dans ce cadre, l'assistant dentaire contribue aux activités de prévention et d'éducation pour la santé dans le domaine bucco-dentaire.

L'assistant dentaire est soumis au secret professionnel.

La liste des activités ou actes que l'assistant dentaire peut se voir confier est déterminée par décret en Conseil d'État pris après avis de l'Académie nationale de médecine et de l'académie nationale de chirurgie dentaire. Elle est précisée à l'article 2.4 de la présente annexe.

2.1.2. Personnes habilitées à exercer la profession d'assistant dentaire

2.1.2.1. Peuvent exercer la profession d'assistant dentaire :

- les personnes titulaires du titre d'assistant dentaire, délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conformément au décret n° 2016-1646 du 1er décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire et à l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire ;
- les personnes titulaires du titre d'assistant dentaire, délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant effectué leur formation avant la date d'entrée en vigueur de cet arrêté.

Sont également autorisées à exercer la profession d'assistant dentaire, les personnes en cursus de formation ou de validation des acquis de l'expérience en vue d'obtenir le titre d'assistant dentaire.

2.1.2.2. L'exercice de la profession d'assistant dentaire par des personnes ressortissantes d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen est autorisé après étude de dossier.

Le préfet de la région dans le ressort de laquelle se situe le lieu d'établissement de l'intéressé, délivre après avis de la

commission des assistants dentaires l'autorisation d'exercice prévue par les textes en vigueur, au vu d'une demande accompagnée d'un dossier présenté et instruit selon les modalités fixées par l'arrêté paru à ce sujet.

Il accuse réception de la demande dans le délai de 1 mois à compter de sa réception.

Le silence gardé par le préfet de région à l'expiration d'un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier complet vaut décision de rejet de la demande.

La commission examine l'ensemble de la formation et de l'expérience professionnelle du demandeur selon les modalités prévues par les textes en vigueur.

Sont fixées par arrêté du ministre chargé de la santé :

- 1° La composition du dossier produit à l'appui de la demande d'autorisation.
- 2° La composition du jury de l'épreuve d'aptitude et les modalités d'organisation de cette épreuve.
- 3° Les modalités d'organisation et d'évaluation du stage d'adaptation.
- 4° Les informations à fournir dans les états statistiques.

Le contrôle par l'autorité compétente de la maîtrise de la langue française par le demandeur donne lieu à une décision qui peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.

2.1.2.3. L'exercice de la profession d'assistant dentaire par des personnes ressortissantes d'un État hors Union européenne est autorisé après étude du dossier.

La CPNE-FP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) des cabinets dentaires est seule habilitée à délivrer l'autorisation d'exercice prévue par les textes en vigueur, au vu d'une demande accompagnée d'un dossier présenté et instruit au cours d'une commission réunie à cet effet.

La CPNE-FP des cabinets dentaires accuse réception de la demande dans le délai de 1 mois à compter de sa réception.

Elle examine l'ensemble de la formation et de l'expérience professionnelle du demandeur selon les modalités prévues par les textes en vigueur.

Le contrôle par l'autorité compétente de la maîtrise de la langue française par le demandeur donne lieu à une décision qui peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.

2.1.2.4. Exercice de la profession par des étudiants en chirurgie dentaire

Les étudiants en chirurgie dentaire peuvent être autorisés à exercer la profession d'assistant dentaire en tant que remplaçant lorsqu'ils ont validé le premier cycle des études odontologiques suivi en France.

L'étudiant en chirurgie dentaire remet à l'employeur de l'assistant dentaire remplacé, une autorisation délivrée par le conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes du département dans lequel exerce l'assistant dentaire que l'étudiant remplace.

Cette autorisation est établie sur la base d'une attestation constatant la durée des études effectuées et remise à l'étudiant par le directeur de l'unité de formation et de recherche auprès de laquelle il est inscrit en vue de l'obtention du diplôme d'État de docteur en chirurgie dentaire.

Cette autorisation est valable 1 an sur l'ensemble du territoire. Elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions, sur justification de la poursuite des mêmes études.

Tout avis défavorable du conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes est motivé.

2.1.2.5. Enregistrement des membres de la profession d'assistant dentaire

Conformément aux textes en vigueur, l'agence régionale de santé du lieu d'exercice professionnel des personnes autorisées à exercer la profession d'assistant dentaire procède à l'enregistrement de l'assistant dentaire au vu du titre de formation ou de l'autorisation présenté par l'intéressé ou, à défaut, de l'attestation qui en tient lieu.

L'assistant dentaire informe l'agence, dans le délai de 1 mois, de tout changement de sa situation professionnelle, de prise ou d'arrêt de fonction supplémentaire ou de cessation, temporaire ou définitive, d'activité.

Nul ne peut exercer la profession d'assistant dentaire si son titre de formation ou autorisation n'a pas été enregistré conformément au 1er alinéa du présent article.

Il est établi, pour chaque département, par le directeur général de l'agence régionale de santé, une liste de ces professionnels portée à la connaissance du public.

Les étudiants en chirurgie dentaire mentionnés à l'article 2.1.2.4 de la présente annexe sont enregistrés sur une liste spécifique.

La prise en charge des modalités de cet enregistrement est réalisée selon les modalités décrites à l'article 6.1.5 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

2.1.2.6. Remplacement de l'assistant dentaire absent

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.

2.1.3. Périmètre de l'exercice de la profession d'assistant dentaire

L'assistant dentaire assume les tâches décrites à l'article 2.4 de la présente annexe 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 un centre de soins. Il est soumis au secret professionnel.

2.1.4. 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.

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

2.2. Formation

Elle est régie par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

Le titre d'assistant dentaire atteste des compétences requises pour exercer les activités du métier d'assistant dentaire.

Il est délivré aux personnes ayant suivi la totalité de la formation conduisant à ce titre et réussi les épreuves de certification, sauf dispense partielle dans les cas prévus par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire ou aux personnes ayant validé les acquis de leurs expériences professionnelles en vue de son obtention.

2.2.1. Conditions d'accès à la formation

2.2.1.1. Voies d'accès

Le titre d'assistant dentaire est obtenu par les voies suivantes :

- a) La formation en contrat de professionnalisation.
- b) La formation par apprentissage.
- c) La formation professionnelle continue.
- d) La validation des acquis de l'expérience professionnelle.
- e) La formation initiale.

2.2.1.2. Pour être admis à effectuer les études conduisant au titre d'assistant dentaire, le candidat doit être âgé de 18 ans révolus pour l'entrée en formation et justifier d'un titre ou diplôme de niveau V.

2.2.1.3. La sélection des candidats, réalisée par l'organisme de formation, s'opère sur la base d'un dossier déposé par le candidat et d'un entretien qui permet d'apprécier la candidature de chacun des postulants.

2.2.1.4. Sous réserve de la réussite aux épreuves de sélection prévues à l'article 2.2.1.3 :

1° Le titulaire d'un des diplômes mentionnés aux titres Ier à VII et IX du livre III de la 4e partie du code de la santé publique ou d'un diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière est dispensé des unités d'enseignement 7 et 8.

2° Le titulaire du diplôme de manipulateur en électroradiologie médicale est également dispensé de l'unité d'enseignement 6.

3° Le titulaire de la certification de qualification professionnelle d'aide dentaire est dispensé des unités d'enseignement 1, 3, 4 et 7. Il est également dispensé de l'unité d'enseignement 8, s'il exerce la profession d'aide dentaire depuis plus de 1 an à temps plein.

4° Le titulaire de la certification de qualification professionnelle d'auxiliaire vétérinaire qualifié est dispensé de l'unité d'enseignement 7.

Les personnes visées aux points 1° et 2° sont dispensées du suivi de l'enseignement en vue de l'obtention de l'attestation de formation aux gestes de soins d'urgence de niveau 2, si celle-ci a été validée depuis moins de 4 ans.

2.2.1.5. Sous réserve de la réussite aux épreuves de sélection prévues à l'article 2.2.1.3., le titulaire d'un diplôme ou d'un titre permettant l'exercice de la profession d'assistant dentaire ou de chirurgien-dentiste obtenu en dehors d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen ou de la principauté d'Andorre ou de la Confédération suisse peut être dispensé d'une partie de la formation par la CPNE-FP des cabinets dentaires, après étude d'un dossier composé des pièces justificatives suivantes :

1. Une copie d'une pièce d'identité.
2. Une copie de son diplôme ou titre.
3. Un relevé du programme des études suivies, précisant le nombre d'heures de cours par matière et par année de formation, la durée et le contenu des stages cliniques effectués au cours de la formation ainsi que le dossier d'évaluation continue, le tout délivré et attesté par une autorité compétente du pays qui a délivré le diplôme ou le titre.
4. La traduction en français par un traducteur agréé auprès des tribunaux français de l'ensemble des documents prévus aux points 2 et 3.
5. Un curriculum vitae.
6. Une lettre de motivation.

2.2.1.6. L'admission définitive en formation est subordonnée à la présentation d'une attestation médicale d'immunisation et de vaccinations obligatoires conformément au texte du code de la santé publique en vigueur.

2.2.1.7. La prise en charge des droits annuels d'inscription et des frais de scolarité est fixée dans la convention de formation initiale ou professionnelle.

La CPNE-FP des cabinets dentaires est désignée comme seule 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 par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule habilitée à délivrer le titre d'assistant dentaire.

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, unités ou cours théoriques en vue de la préparation à la validation de la formation.

2.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le titre d'assistant dentaire est accessible par la VAE à toute personne justifiant d'au moins 1 année d'expérience (équivalent temps plein, soit 1 607 heures) salariée, non salariée ou bénévole en rapport avec la certification visée.

Afin d'obtenir toute ou partie de la certification, le candidat doit :

- s'inscrire dans le parcours de VAE auprès de la CNPE-FP des cabinets dentaires et suivre la procédure définie par cette dernière ;
- présenter son dossier devant le jury ;
- valider les 8 compétences constitutives du dossier de validation (livret 2) ;
- s'engager à suivre les préconisations du jury si les 8 compétences ne sont pas validées lors du passage devant le jury.

2.4. Définition des activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire

Les activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire sont fixés par le décret n° 2016-1646 du 1er décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire et précisés par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

2.4.1. Activités professionnelles

Sous la responsabilité et le contrôle effectif du chirurgien-dentiste ou du médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire, l'assistant dentaire est habilité à pratiquer les activités suivantes dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité :

1° L'assistance du chirurgien-dentiste ou du médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire dans la réalisation des gestes avant, pendant et après les soins.

2° L'accueil des patients et la communication à leur attention.

3° L'information et l'éducation des patients dans le champ de la santé bucco-dentaire.

4° L'entretien de l'environnement de soins, des matériels liés aux activités et la gestion du risque infectieux.

5° La gestion et le suivi du dossier du patient.

6° Le recueil, la transmission des informations, la mise en œuvre de la traçabilité dans le cadre de la structure de soins.

7° L'accueil, l'accompagnement des assistants dentaires en formation ou nouveaux arrivants dans la structure et l'amélioration des pratiques professionnelles.

2.4.2. Activités détaillées

2.4.2.1. Assistance du praticien dans la réalisation des gestes avant, pendant et après les soins :

- préparation de l'environnement adapté aux soins à réaliser ;
- installation du patient en appliquant les bonnes pratiques d'ergonomie ;
- préparation des matériaux, produits et matériels nécessaires aux soins ;
- mise à disposition, présentation et manipulation des instruments, produits, matériels et autres dispositifs médicaux nécessaires aux soins ;
- assistance à la préparation, à la réalisation et au suivi des soins ;
- suivi du patient pendant le déroulement du soin et après le soin ;
- évaluation et suivi de la douleur du patient ;
- mise en œuvre de gestes de premiers secours.

2.4.2.2. Accueil et communication auprès des patients :

- accueil des patients, écoute et apport d'une réponse adaptée, y compris en situation difficile ;
- apport d'informations accessibles et adaptées au patient en tenant compte de ses besoins, de ses demandes et de la situation ;
- conduite d'un entretien de recueil de données médico-sociales nécessaires aux soins et à l'identification des situations d'urgence ;
- observation de l'état général du patient ;
- évaluation des capacités verbales et non verbales du patient ;
- traitement et transmission au praticien des données médico-sociales et des capacités verbales et non verbales du patient nécessaires aux soins ;
- apport au patient d'explications sur le fonctionnement de la structure de soins ;
- utilisation des outils de communication mis à disposition par la structure de soins ;
- organisation de l'espace d'accueil.

2.4.2.3. Informations et éducation des patients dans le champ de la santé bucco-dentaire :

- conduite d'un entretien d'éducation à la santé bucco-dentaire ;
- apport de conseils aux patients dans le domaine de l'éducation à la santé et de l'hygiène bucco-dentaire, de l'entretien des prothèses et orthèses bucco-dentaires, visant à promouvoir ou renforcer des comportements favorables à la santé ;
- apport aux patients de connaissances théoriques et pratiques relatives à l'hygiène bucco-dentaire, aux matériels et produits associés ;
- présentation et explication des documents de prévention et d'éducation à la santé bucco-dentaire ;
- apport d'éléments contributeurs à l'élaboration de documents d'information à la santé bucco-dentaire et de suivi de l'observance du patient ;
- explication de modalités nécessaires à la réalisation du soin et de son suivi.

2.4.2.4. Entretien de l'environnement de soins, des matériels liés aux activités et gestion du risque infectieux :

- entretien avant et après soins de la salle de stérilisation et de la salle de soins, planification de ces activités ;
- traitement des matériels et dispositifs médicaux ;
- prise en charge de la chaîne de stérilisation selon les recommandations en vigueur et planification de ces activités ;
- contrôles, traçabilité des différentes étapes de la stérilisation et alerte afin d'assurer la continuité des soins ;
- contrôle, conditionnement et rangement des matériels, matériaux, produits et dispositifs médicaux ;
- rangement et suivi des stocks de matériels, matériaux et produits et alerte afin d'assurer la continuité des soins ;
- tri et élimination des déchets dans les contenants appropriés en fonction des circuits définis par la réglementation en vigueur ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre des procédures de gestion du risque infectieux.

2.4.2.5. Gestion et suivi du dossier du patient :

- prise de rendez-vous ;
- identification des urgences ;
- modification de l'agenda en fonction des informations recueillies, du contexte, des situations et des imprévus ;
- organisation du planning des soins du patient selon les consignes du praticien ;
- création et suivi du dossier administratif du patient ;
- création et suivi du dossier médical du patient ;
- utilisation de logiciels professionnels et métier ;
- préparation, selon les indications du praticien, des documents et informations nécessaires à la prise en charge du patient ;
- apport d'explications sur les modalités de prise en charge des soins ;
- saisie des actes selon les instructions du praticien ;
- préparation des feuilles de soins en vue de leur transmission ;
- suivi des transmissions ;
- encaissement des honoraires.

2.4.2.6. Recueil, transmission des informations par écrit et/ ou par oral et mise en œuvre de la traçabilité, dans le cadre de la structure de soins :

- transmission des informations sur les soins, observations et mesures réalisées, au sein de la structure de soins ;

- transmission d'informations lors de réunions dans la structure de soins ;
- contribution à la coordination des soins des patients, dans le cadre de la structure de soins ;
- préparation en vue de la transmission et réception des documents nécessaires aux autres professionnels de santé en relation avec les soins du patient ;
- coordination et traçabilité avec les laboratoires de prothèse.

2.4.2.7. Accueil, accompagnement des assistants dentaires en formation ou nouveaux arrivants dans la structure et amélioration des pratiques professionnelles :

- accueil des personnes en formation, des nouveaux arrivants ;
- explication de l'organisation de la structure de soins et des fonctions de chaque professionnel ;
- apport des informations nécessaires sur les modalités de réalisation des activités des personnes en formation ;
- organisation des activités des personnes en formation ;
- accompagnement de la réalisation des activités et apport des explications nécessaires aux personnes en formation ;
- observation et réajustement si nécessaire de la réalisation des activités des personnes en formation ;
- apport d'une appréciation lors de l'évaluation de la personne en formation par le tuteur ;
- autoévaluation de ses pratiques professionnelles ;
- détermination de ses besoins en formation continue ;
- contribution à l'organisation ergonomique des postes de travail ;
- contribution à l'évaluation des risques professionnels au travail ;
- connaissance et respect des limites légales de son champ d'activités.

2.5. Rémunération

Le salaire de l'assistant dentaire qualifié et stagiaire est fixé, a minima, conformément à la grille des salaires en vigueur.

L'assistant dentaire bénéficie de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire.

L'assistant dentaire stagiaire n'en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle-ci ne lui permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Toutefois, une fois la qualification acquise, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l'entreprise.

Si l'assistant dentaire est amené à effectuer des travaux de secrétariat décrits au chapitre VII ci-dessous, il bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

2.6. Assistant dentaire " mention complémentaire "

2.6.1. Formation continue facultative

2.6.1.1. Formation

Seul l'assistant dentaire titulaire du titre d'assistant dentaire tel que mentionné au 2.1.2.1 de la présente annexe peut engager une formation continue en vue d'obtenir une mention complémentaire dans des disciplines spécifiques de la chirurgie dentaire, notamment en orthopédie dento-faciale (ODF).

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 des cabinets dentaires est seule habilitée à délivrer les mentions complémentaires aux salariés ayant satisfait à la validation de leur formation continue complémentaire.

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 formation en vue de l'obtention d'une mention complémentaire peut être financée sur le plan de développement des compétences.

La CPNE-FP des cabinets dentaires reconnaît l'équivalence aux assistants dentaires 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).

2.6.1.2. Activités et actes réalisables par l'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 dentaire " 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 œuvre sont confiés à la CPNE-FP des cabinets dentaires.

2.6.1.3. Rémunération

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 mentionnée sur le contrat de travail ou fera l'objet d'un avenant écrit audit contrat, qui précisera également le montant du complément de salaire correspondant à cette mise en œuvre, conformément à la grille salariale en vigueur.

III. Emplois d'aide dentaire

3.1. Exercice de la profession

3.1.1. Personne habilitée à exercer la profession d'aide dentaire

Nul ne peut remplir les fonctions d'aide dentaire s'il n'est pas titulaire du certificat de qualification professionnelle 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.

3.1.2. Remplacement de l'aide dentaire absent

3.1.2.1. 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.

3.1.2.2. Les étudiants en chirurgie dentaire peuvent être autorisés à exercer la profession d'aide dentaire en remplacement d'un aide dentaire en poste pendant les périodes de vacances universitaires lorsqu'ils ont validé le premier cycle des études odontologiques suivi en France.

3.1.3. Périmètre de l'exercice de la profession d'aide dentaire

L'aide dentaire assume les tâches décrites à l'article 3.3 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 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires, 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.

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

3.2. Formation

3.2.1. La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule 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 dispositions du titre VII " Formation professionnelle " 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.

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'un dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A) en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle 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.

3.2.3. Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

Le certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire est accessible par la VAE pour toute personne justifiant d'au moins 1 année d'expérience (équivalent temps plein soit 1 607 heures) salarié, non salarié ou bénévole en rapport avec la certification visée.

Afin d'obtenir toute ou partie de la certification, le candidat doit :

- s'inscrire dans le parcours de VAE auprès de la CNPE-FP et suivre la procédure définie par cette dernière ;
- présenter son dossier devant le jury ;
- valider les 3 activités constitutives du dossier de validation (livret 2) ;
- s'engager à suivre les préconisations du jury si les 3 activités ne sont pas validées lors du passage devant le jury.

3.3. Définition des tâches et actes réalisables par l'aide dentaire

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.

3.4. Évolution du métier

L'aide dentaire titulaire du certificat de qualification professionnelle 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 unités d'enseignements suivants :

UE 2 : relation communication éducation et promotion de la santé.

UE 5 : assistance au praticien.

UE 6 : examens complémentaires - gestion des soins d'urgence.

UE 8 : organisation du travail - accompagnement des personnes en formation et en intégration.

Il est dispensé des unités d'enseignement 1, 3, 4 et 7.

Il est également dispensé de l'unité d'enseignement 8, s'il exerce la profession d'aide dentaire depuis plus d'un an à temps plein.

Cette formation pour l'obtention du titre d'assistant dentaire peut être financée dans le cadre :

- du plan de développement des compétences ;
- du compte personnel de formation (CPF) ;
- de la validation des acquis de l'expérience " partielle ".

3.5. Sanctions des études

À 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.

L'OPCO (opérateur de compétences) désigné par la branche 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 deux 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-FP) 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

Le salaire de l'aide dentaire qualifié ou stagiaire est fixé, a minima, conformément à l'annexe la grille des salaires en vigueur.

L'aide dentaire bénéficie de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire.

L'aide dentaire stagiaire n'en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle-ci ne lui permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Toutefois, une fois la qualification acquise, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l'entreprise.

Si l'aide dentaire est amené à effectuer des travaux de secrétariat décrits au chapitre VII ci-dessous, il bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

IV. Formation continue obligatoire

4.1. Formation continue. Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) - pour l'assistant dentaire

Depuis 2016, la profession d'assistant dentaire est inscrite au code de la santé publique.

Ce nouveau statut a notamment pour conséquence directe, l'obligation pour l'assistant dentaire de valider l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU) de niveau 2.

La durée de validité de cette attestation est de 4 ans.

La prorogation de cette attestation pour une durée équivalente est subordonnée au suivi d'une formation portant sur l'actualisation des connaissances :

- relatives aux urgences vitales ;
- en lien avec l'actualité scientifique dans le domaine de la médecine d'urgence ou de l'actualité sanitaire.

Par conséquent :

- pour l'assistant dentaire stagiaire, entré en formation depuis le 1er janvier 2019, l'AFGSU 2 faisant partie intégrante de la formation initiale, celui-ci devra la mettre à jour tous les 4 ans, comme le précise le texte légal régissant l'AFGSU, à partir de la date d'obtention du titre d'assistant dentaire ;

- pour l'assistant dentaire déjà qualifié au 1er janvier 2019 ou en cours de formation à cette date, celui-ci devra se mettre en conformité via la formation professionnelle continue, afin de valider la formation correspondant à l'AFGSU de niveau 2. Puis il devra la mettre à jour tous les 4 ans à partir de la date d'obtention de cette formation.

Le temps de formation nécessaire à la délivrance de cette attestation est considéré comme du temps de travail effectif.

4.2. Formation continue. Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) - pour l'aide dentaire

Depuis l'arrêté du 3 mars 2006 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU), abrogé et remplacé par l'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes d'urgence, l'aide dentaire a l'obligation de valider l'attestation de formation aux gestes d'urgence de niveau 1.

La durée de validité de cette attestation est de 4 ans.

La prorogation de cette attestation pour une durée équivalente est subordonnée au suivi d'une formation portant sur l'actualisation des connaissances portant sur les gestes et soins d'urgence, en lien avec l'actualité sanitaire et scientifique.

Le temps de formation nécessaire à la délivrance de cette attestation est considéré comme du temps de travail effectif.

4.3. Formation continue. Stérilisation pour les assistants et aides dentaires

La CPNE-FP des cabinets dentaires, seule compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'assistant dentaire et aide dentaire souhaite que les assistants et aides dentaires exercent toujours leurs activités en conformité avec les recommandations et préconisations scientifiques en vigueur en particulier en matière de stérilisation.

Pour ce faire, à compter du 1er janvier 2019, tout assistant et aide dentaire a l'obligation de suivre une formation continue en stérilisation.

Cette formation doit être renouvelée tous les 5 ans à compter de l'année l'obtention du titre d'assistant dentaire et/ ou du certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire.

Cette mise à niveau des connaissances d'une durée de 7 heures peut être suivie en présentiel ou en formation ouverte à distance (FOAD).

Cette formation devra obligatoirement avoir reçu l'agrément de la CPNE-FP des cabinets dentaires.

La formation présentielle ne peut être suivie que dans un organisme de formation agréé par la CPNE-FP des cabinets dentaires.

Pour la FOAD, seules les formations ayant reçu l'agrément de la CPNE-FP des cabinets dentaires font foi pour satisfaire à l'obligation de formation.

Le temps de formation nécessaire au suivi de cette mise à niveau des connaissances est considéré comme du temps de travail effectif.

V. Emplois administratifs

Les emplois concernés correspondent à des fonctions d'accueil ou de secrétariat. Ils ne peuvent conduire à un travail d'assistance du praticien pour des fonctions techniques relevant des tâches d'aide, d'assistant ou de prothésiste dentaire dont les fonctions sont définies aux articles 1.1, 2.1 et 3.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

5.1. Le réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil

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.

5.2. Secrétaire technique, option santé

Cet emploi consiste à :

- l'aide à la gestion du cabinet ;
- l'accueil des patients et gestion des appels téléphoniques ;
- la rédaction et la saisie de documents ;
- la comptabilité ;
- assurer le secrétariat technique du cabinet.

La secrétaire technique, option santé, assume les tâches décrites à l'article 5.2.1. Elle est autonome dans son activité, qu'elle exerce sous la responsabilité de l'employeur ou du responsable désigné par celui-ci.

Ce personnel est soumis au secret professionnel.

5.2.1. Définition des tâches

Les tâches du (de la) secrétaire technique et notamment celles du (de la) secrétaire technique, option santé sont fixées par les référentiels d'emploi, compétences et de formation du titre " secrétaire technique " de niveau IV inscrit au RNCP par l'union nationale des professions libérales (arrêté du 3 novembre 2008, Journal officiel du 16 novembre 2008).

5.2.2. La secrétaire technique, option santé a capacité à :

- assurer l'accueil au sein du cabinet dentaire ;
- maîtriser la communication téléphonique ;
- gérer l'agenda et les prises de rendez-vous du cabinet ;
- maîtriser les fonctions de base et avancées d'un traitement de texte (Word), d'un tableur (Excel) et d'un logiciel de messagerie électronique (Outlook Express) ;

- produire les courriers professionnels ;
- produire les documents professionnels sur informatique ;
- enregistrer les pièces comptables ;
- préparer et suivre la facturation ;
- assurer l'organisation administrative et matérielle du cabinet ;
- remplir les obligations sociales de l'entreprise ;
- créer et suivre les dossiers des patients ;
- établir les dossiers de remboursements ;
- contrôler le cas échéant les remboursements ;
- connaître et appliquer les protocoles d'entente préalable et assurer leur suivi ;
- appliquer une procédure qualité ;
- formaliser les procédures d'hygiène et de sécurité mises en place dans le cabinet.

5.2.3. Formation et qualification

La formation s'effectue en alternance en contrat de professionnalisation ou dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A).

Pour pouvoir accéder à la formation, la durée du travail prévue au contrat doit être au minimum de 17 heures.

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d'un dispositif Pro A en vue de l'obtention du titre de secrétaire technique, option santé, doit être âgé de 18 ans au moins et justifier d'un niveau de formation de fin d'études du deuxième cycle des études secondaires (niveau baccalauréat) ou d'un titre, diplôme ou qualification de niveau équivalent.

La formation externe est dispensée dans les centres agréés par l'organisme certificateur.

La formation interne est assurée au cabinet dentaire. L'employeur ou son représentant 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 l'organisme certificateur en vue de la préparation à la validation de la formation et l'obtention de la qualification.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

Le titre de secrétaire technique, option santé est accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE) suivant les modalités définies par l'organisme certificateur.

Tout salarié de cabinet dentaire qui engage une validation des acquis de l'expérience bénéficie des dispositions légales et réglementaires en vigueur à ce sujet.

5.2.4. Rémunération

Le salaire de la secrétaire technique, option santé, qualifiée ou stagiaire, est fixé, a minima, conformément à la grille des salaires en vigueur.

La secrétaire technique, option santé bénéficie de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire.

La secrétaire technique, option santé stagiaire n'en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle-ci ne lui permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Toutefois, une fois la qualification acquise, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l'entreprise.

Ce personnel, de par sa qualification, ne peut prétendre à la prime de secrétariat telle que décrite au chapitre VII ci-dessous de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

VI. Emplois d'entretien

6.1. Personnel d'entretien

Il 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.

6.2. Entretien du mobilier professionnel

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

VII. Travaux de secrétariat

7.1. Définition

L'exécution régulière d'au moins l'une des activités non répertoriées dans le référentiel d'activité de l'assistant dentaire mentionnée ci-dessous, à savoir :

1. La création et/ou la rédaction des courriers et correspondances professionnels des praticiens ;
2. La rédaction des travaux d'études ou de recherche des praticiens ;
3. Les travaux de précomptabilité du cabinet dentaire,

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.

7.2. Modalités de dénonciation de la prime de secrétariat

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 avec avis de réception (LR/AR).

Cette dénonciation ne sera effective qu'à l'expiration d'un délai de prévenance 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 salariés travaillant à temps partiel, 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 du salarié.

7.3. Personnels concernés

Seuls l'assistant dentaire, l'aide dentaire et la réceptionniste ou hôtesse d'accueil peuvent prétendre au versement de cette prime.

VIII. Changement de catégorie du salarié

À la suite d'une formation professionnelle, le salarié peut acquérir une nouvelle qualification. Si l'emploi correspondant à celle-ci n'existe pas dans le 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 continue 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 s'il y a lieu), le salaire et le maintien des avantages acquis.

IX. Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés

Pendant la durée de la formation professionnelle des salariés, qu'elle dépende du plan de développement des compétences 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'OPCO désigné par la branche professionnelle des cabinets dentaires ;
- à défaut d'une prise en charge par l'OPCO, le remboursement est effectué 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 en vigueur ;
 - les frais d'hébergement éventuel sur présentation de justificatifs, selon le barème défini par l'OPCO. »

Avenant n° 3 du 10 octobre 2019 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; UD ; CDF,
Organisations de salariés	FFASS CFE-CGC ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; SNISPAD,

Préambule

En vigueur étendu

La réforme 100 % santé, promesse de campagne d'Emmanuel Macron, a été votée le 12 janvier 2019. L'objectif de cette loi est de répondre aux besoins de santé nécessaires à la population en évitant le renoncement aux soins pour raisons financières.

L'ensemble de ces soins identifiés seront pris en charge à 100 % (sécurité sociale et complémentaire santé).

Les partenaires sociaux de la branche des cabinets dentaires souhaitent adapter le régime collectif et obligatoire de frais de santé mis en place au niveau national, afin de le mettre en conformité avec la réforme « 100 % Santé ».

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif du 13 mars 2015.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Prestations

Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties, prévues à l'annexe I de l'accord du 13 mars 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, qui ont pris effet au 1er janvier 2016, sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Durée et date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2020.

Dépôt et demande d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

CCAM : classification commune des actes médicaux.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) :

- OPTAM/ OPTAM-CO ;

- OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

- OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR-RSS).

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Conventions collectives.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0015.pdf

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; UD ; CDF,

Signataires	
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; CFE-CGC santé social ; UNSA santé sociaux ; SNISPAD,

En vigueur étendu

Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, modifiant les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » en remplacement du dispositif de période de professionnalisation ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail ;

Vu les articles L. 6325-12, L. 6325-14 et D. 6332-89 du code du travail ;

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent qu'il s'agit d'un facteur de développement des compétences indispensables à la qualité et au bon déploiement des activités et services proposés par les entreprises de la branche. Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, les partenaires sociaux souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle, plus facilement mobilisables et répondant aux besoins en qualification et compétences de la branche.

Ainsi, en s'appuyant sur le fond documentaire de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL), notamment le portrait statistique de branche des cabinets dentaires, les partenaires sociaux ont élaboré la liste des formations nécessaires, afin d'anticiper les impacts de fortes mutations des activités et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper les risques au regard des diverses mutations et modifications des emplois, du fait des différentes évolutions de leur activité, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'accompagner les salariés vers la reconversion ou une promotion en mobilisant le dispositif « Pro-A », notamment en vue de l'obtention d'un titre et/ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

La reconversion ou promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les partenaires sociaux soulignent que l'objectif du dispositif est donc de permettre l'acquisition d'une qualification par des salariés dont la qualification professionnelle est insuffisante, *ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise.* (1)

Le présent accord a donc pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la « Pro-A », définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et les salariés relevant du champ d'application visé.

(1) Les termes « ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux soulignant l'importance de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche, conviennent que le présent accord est

applicable à l'ensemble des cabinets dentaires relevant du champ de la convention collective nationale des cabinets dentaires, quel que soit leur effectif.

Salariés concernés

Article 3

En vigueur étendu

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP. *La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.* (2)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Les termes « La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Qualifications visées

Article 4

En vigueur étendu

Sont éligibles à la « Pro-A », les formations ci-après :

- titre d'assistant dentaire ;
- certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire.

Durée de la « Pro-A »

Article 5

En vigueur étendu

La durée du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance étant déterminée en fonction des exigences des référentiels de formations des diplômes d'État, des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle inscrits au RNCP, les partenaires sociaux décident que la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance pourra être comprise entre 12 et 36 mois, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Durée de l'action de formation

Article 6

En vigueur étendu

1. Assistant dentaire

La période de formation conduisant au titre d'assistant dentaire est d'une durée de 18 mois.

Elle est organisée conformément au référentiel de formation décrit dans l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

Elle comporte 1 878 heures d'enseignement dont 343 heures de formation théorique dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP) et 1 535 heures de formation pratique au sein de la structure de l'employeur.

Durant tout le temps de sa formation l'élève est placé sous la responsabilité d'un tuteur/employeur, garant de la qualité de l'encadrement.

2. Aide dentaire

La période de formation conduisant au certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire est d'une durée de 12 mois.

Elle comporte 1 045 heures d'enseignement dont 195 heures de formation théorique dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP) et 850 heures de formation pratique au sein de la structure de l'employeur.

Durant tout le temps de sa formation l'élève est placé sous la responsabilité d'un tuteur/employeur, garant de la qualité de l'encadrement.

Prise en charge financière par l'OPCO-EP

Article 7

En vigueur étendu

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux décident que la prise en charge des actions de formation par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO-EP) est effectuée dans la limite d'un taux minimal de 15 €, sous réserve des possibilités financières de ce dernier et des règles de péréquation de France compétences.

Ce montant ne couvre que les frais pédagogiques.

Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO-EP conformément aux préconisations de la CPNE-FP de la branche professionnelle des cabinets dentaires, en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

Durée et modalités d'entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux demandes de prise en charge des actions de formation intervenant à partir de la date de son entrée en vigueur.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les dispositions résultant du présent texte leur sont particulièrement adaptées.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Révision. ?Dénouciation

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Avenant n° 8 du 22 avril 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; UD ; CDF,
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

En vigueur non étendu

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmé par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations applicable à compter du 1er janvier 2021 et conviennent des modifications suivantes.

Modification des cotisations

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 27 octobre 2016, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,56 % TA* et TB** de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,52 % TA* et TB** à la charge du salarié et 1,04 % 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. »

Date d'effet

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Formalités administratives

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Adhésion par lettre du 29 novembre 2021 de la CFE-CGC à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme

En vigueur

Fédération CFE-CGC Santé-Social,
39, rue Victor-Massé,
75009 Paris

Paris, le 29 novembre 2021.

Madame, Monsieur,

Je vous informe que la fédération CFE-CGC Santé, médecine et action sociale a décidé d'adhérer, à compter du 1er décembre 2021, à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme, texte attaché à la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (IDCC 1619).

Nous vous transmettons copie des courriers adressés aux organisations signataires de la convention collective.

Nous procédons au dépôt de l'adhésion et des pièces par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 8 du 7 octobre 2021 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; UD ; CDF,
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

Objet

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmé par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations applicable à compter du 1er janvier 2021 et conviennent des modifications suivantes.

Modification des cotisations

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 27 octobre 2016, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,56 % TA et TB de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,52 % TA TB à la charge du salarié et 1,04 % TA TB à la charge de l'employeur ».

(1)
(2)

(1)
(2)
(1)
(2)

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

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

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificité pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Formalités administratives

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

4.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

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

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; UD ; CDF,
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FSAS CGT ; CFE-CGC santé et action sociale ; UNSA santé sociaux,

Objet

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmé par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations applicable à compter du 1er janvier 2022 et conviennent des modifications suivantes.

Modification des cotisations

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 27 octobre 2016, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,61 % TA et TB de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,54 % TA TB à la charge du salarié et 1,07 % TA TB à la charge de l'employeur ».

(1)
(2)
(1)
(2)
(1)
(2)

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

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

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificité pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Formalités administratives

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

4.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 29 septembre 2006 relatif aux salaires(1)

Signataires	
Organisations patronales	La confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) ; L'union des jeunes chirurgiens-dentistes - union dentaire (UJCD-UD) ; La fédération des chirurgiens-dentistes de France (FCDF),

Signataires

Organisations de salariés	La fédération nationale indépendante des syndicats du personnel des cabinets et laboratoires dentaires (FNISPCLD) ; La fédération des personnels publics et services de santé Force ouvrière ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et services sociaux CFTC,
---------------------------	---

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 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL.
Organisations de salariés	FO ; CFTC ; FNISPCLD.

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.

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 €.

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

Accord du 5 octobre 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des syndicats dentaires libéraux (FSDL) ; La fédération des chirurgiens-dentistes de France (FCDF) ; La confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD),
Organisations de salariés	La fédération nationale indépendante des syndicats du personnel des cabinets et laboratoires dentaires (FNISPCLD) ; La fédération des personnels des services publics et services de santé FO,

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.

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.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires (plus 2 % sur les postes qualifiés : 3, 4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4)

Applicable au 1er octobre 2007

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	8,71
4.	Assistant(e) dentaire (*)	9,54
	5. Prothésiste dentaire de laboratoire	
5.1.	Niveau I	8,98
5.2.	Niveau II	11,32
5.3.	Niveau III	13,90
5.4.	Niveau IV	15,12
	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)	7,60
6.1.3.	Aide dentaire : plus de 26 ans (100 % SMIC)	8,44
6.1.4.	Assistant(e) dentaire : moins de 26 ans (90 % SMIC)	7,60
6.1.5.	Assistant(e) 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
6.1.8.	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans (90 % SMIC)	7,60
6.1.9.	Brevet technique de métier 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.	Aide dentaire stagiaire (triplement)	8,44
6.3.	Assistant(e) dentaire stagiaire (triplement)	8,44

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

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant(e) dentaire qualifié(e) : 145 € (prime proratisée pour les temps partiels).

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires (plus 0,7 % sur les postes qualifiés : 3, 4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4)

Applicable au premier jour du mois civil qui suit l'arrêté d'extension de l'accord salarial du 5 octobre 2007

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

1.	Personnel d'entretien	8,44
2.	Réceptionniste ou d'hôtesse d'accueil	8,44
3.	Aide dentaire	8,77
4.	Assistant(e) dentaire (*)	9,61
	5. Prothésiste dentaire de laboratoire	
5.1.	Niveau I	9,04
5.2.	Niveau II	11,40
5.3.	Niveau III	14,00
5.4.	Niveau IV	15,23
	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)	7,60
6.1.3.	Aide dentaire : plus de 26 ans (100 % SMIC)	8,44
6.1.4.	Assistant(e) dentaire : moins de 26 ans (90 % SMIC)	7,60
6.1.5.	Assistant(e) 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
6.1.8.	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans (90 % SMIC)	7,60
6.1.9.	Brevet technique de métier 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.	Aide dentaire stagiaire (triplement)	8,44
6.3.	Assistant(e) dentaire stagiaire (triplement)	8,44

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

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant(e) dentaire qualifié(e) : 146 € (prime proratisée pour les temps partiels).

Accord du 19 juin 2008 relatif à la grille des salaires

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; FNISPCLD ; FCDF.
Organisations de salariés	CFTC.

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.	Assistante dentaire	
4.1.	Mentions complémentaires *	
5.	prothésistes dentaires de laboratoire	
5.1.	Niveau 1	
5.2.	Niveau 2	
5.3.	Niveau 3	
5.4.	Niveau 4	
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.	Assistante dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC
6.1.5.	Assistante 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'arrêt d'extension.

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

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; UJCD-UD ; FSDL.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; FNISPCLD.

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.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires
applicable au 1er janvier 2009

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1	Personnel d'entretien		8,71
2	Réceptionnistes ou hôtesse d'accueil		8,71
3	Aide dentaire		9,02
4	Assistant dentaire		9,88
4.1	Mentions complémentaires *		*
5	Prothésistes dentaires de laboratoire		
5.1	Niveau I		9,29
5.2	Niveau II		11,72
5.3	Niveau III		14,39
5.4	Niveau IV		15,66
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	7,84
6.1.3	Aide dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,71
6.1.4	Assistant dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,84
6.1.5	Assistant dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,71
6.1.6	Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,84
6.1.7	Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,71
6.1.8	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,84
6.1.9	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,71
	Contrat à durée indéterminée (Entrée en formation avant le 1er octobre 2004)		
6.2	Aides dentaires stagiaires (triplement)		8,71
6.3	Assistants dentaires stagiaires (triplement)		8,71

* Mentions complémentaires : 5 % du salaire de base de l'assistant 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) (Arrêté du 27 octobre 2008, Journal officiel du 5 novembre 2008).

Prime de secrétariat :

10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 150 €.

Accord du 25 septembre 2009 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD,

Signataires	
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFTC ; La FNISPCLD,

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du SMIC de 1,3 %.

La nouvelle grille salariale est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée.

Date d'application au 1er juillet 2009.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE (1)

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires

applicable au 1er juillet 2009

(Augmentation du SMIC de 1,3 %)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1	Personnel d'entretien		8,82
2	Réceptionnistes ou hôtesse d'accueil		8,82
3	Aide dentaire		9,02
4	Assistant dentaire		9,88
4.1	Mentions complémentaires *		*
5	Prothésistes dentaires de laboratoire		
5.1	Niveau 1		9,29
5.2	Niveau 2		11,72
5.3	Niveau 3		14,39
5.4	Niveau 4		15,66
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	7,94
6.1.3	Aide dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,82
6.1.4	Assistant dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,94
6.1.5	Assistant dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,82
6.1.6	Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,94

6. 1. 7	Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8, 82
6. 1. 8	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7, 94
6. 1. 9	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8, 82
	Contrat à durée indéterminée		
	(Entrée en formation avant le 1er octobre 2004)		
6. 2	Aides dentaires stagiaires (triplement)		8, 82
6. 3	Assistants dentaires stagiaires (triplement)		8, 82
* Mentions complémentaires : 5 % du salaire de base de l'assistant 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 : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 150 €.

(1) La grille salariale annexée étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-18 du code du travail qui dispose que la rémunération du titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé d'au moins vingt-six ans, prévue à l'article L. 6325-9, ne peut être inférieure 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 1er février 2010, art. 1er)

Accord du 18 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	CFDT ; FNISPCLD.

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2010 :

- nouvelle présentation de la grille salariale ;
- harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du SMIC de 0, 5 %, soit un taux horaire de 8, 86 € ;
- création du poste de secrétaire ST et inscription à la grille salariale du personnel des cabinets dentaires, conformément à l'article 4. 2 de l'annexe I de la convention collective, déterminé par l'avenant du 18 décembre 2009 :
- secrétaire ST : 9, 90 €.
- réévaluation des taux horaires minimaux de l'aide dentaire, de l'assistante dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveau 1, 2, 3 et 4, comme suit :
- aide dentaire : 9, 07 € ;
- assistante dentaire : 10, 00 € ;
- prothésistes dentaires de laboratoire :
- niveau 1 : 9, 34 € ;
- niveau 2 : 11, 79 € ;
- niveau 3 : 14, 56 € ;
- niveau 4 : 15, 85 €.

Date d'application au 1er janvier 2010.

Grille annexée applicable au 1er janvier 2010.

L'extension du présent accord sera demandée.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2010

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

I	Personnel d'entretien		8,86
	Personnel administratif		
II	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		8,86
	2.2. Secrétaire (ST) (1)		9,90
	Personnel technique		
	3.1. Aide dentaire		9,07
	3.2. Assistant dentaire		10,00
	3.2.1. Mention complémentaire *		*
	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
III	3.3.1. Niveau 1		9,34
	3.3.2. Niveau 2		11,79
	3.3.3. Niveau 3		14,56
	3.3.4. Niveau 4		15,85
	Personnel en formation Contrat de professionnalisation		
	4.1. Secrétaire ST : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,97
	4.1. Secrétaire ST : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,86
	4.2. Aide dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,97
	4.2. Aide dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,86
IV	4.3. Assistante dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,97
	4.3. Assistante dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,86
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,97
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,86
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC	7,97
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC	8,86
<p>* Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant 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). (1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective.</p>			

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 152 €.

Accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	CFDT ; FNISPCLD ; CFTC.

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2011 :

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic (+ 1,6 %), comme suit :

- réceptionniste : 9,00 € ;
- personnel d'entretien : 9,00 €.

Réévaluation des taux horaires minimaux (+ 1,9 %) de la secrétaire technique (ST), de l'aide dentaire, de l'assistante dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveau 1, 2, 3 et 4 comme suit :

- secrétaire ST : 10,09 € ;
- aide dentaire : 9,24 € ;
- assistante dentaire : 10,19 € ;
- prothésistes dentaires de laboratoire :
 - niveau 1 : 9,52 € ;
 - niveau 2 : 12,01 € ;
 - niveau 3 : 14,84 € ;
 - niveau 4 : 16,15 €.

Date d'application au 1er janvier 2011.

Grille annexée applicable au 1er janvier 2011.

L'extension du présent accord sera demandée.

Accord du 6 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er octobre 2011 et au 1er juin 2012

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; FCDF ; UJCD.
Organisations de salariés	FNISPCLD ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CGT.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux selon les grilles annexées au présent accord, comme suit :

Réévaluation des taux horaires minimaux de 2 % de la secrétaire technique (ST), de l'aide dentaire, de l'assistante dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveau 1, 2, 3, 4, applicable au 1er octobre 2011, grille n° 1.

Réévaluation des taux horaires minimaux de 1 % de la secrétaire technique (ST), de l'aide dentaire, de l'assistante dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveau 1, 2, 3, 4, applicable au 1er juin 2012, grille n° 2.

Dépôt. - Extension. - Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, aux dates suivantes :

- grille n° 1 : au 1er octobre 2011 ;

- grille n° 2 : au 1er juin 2012.

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

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er octobre 2011

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

Grille n° 1

(En euros.)

I	Personnel d'entretien		9,00
II	Personnel administratif		
	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,00
	2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,29
III	Personnel technique		
	3.1. Aide dentaire		9,42
	3.2. Assistante dentaire		10,39
	3.2.1. Mention complémentaire *		(*)
	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
	3.3.1. Niveau 1		9,71
	3.3.2. Niveau 2		12,25
	3.3.3. Niveau 3		15,14
	3.3.4. Niveau 4		16,47
IV	Personnel en formation		
	Contrat de professionnalisation		
	4.1. Secrétaire ST : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.1. Secrétaire ST : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.2. Aide dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.2. Aide dentaire : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.3. Assistante dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.3. Assistante dentaire : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	85 % de 12,01	10,21
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10	
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	85 % de 14,84	12,61	

(*) : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels).

(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective.

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 158 €.

Annexe II

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er juin 2012

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

Grille n° 2 (1)

(En euros.)

I	Personnel d'entretien	9,00	
II	Personnel administratif		
	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,00
	2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,39
III	Personnel technique		
	3.1. Aide dentaire		9,51
	3.2. Assistante dentaire		10,49
	3.2.1. Mention complémentaire (*)		*
	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
	3.3.1. Niveau 1		9,81
	3.3.2. Niveau 2		12,37
	3.3.3. Niveau 3		15,29
	3.3.4. Niveau 4		16,63
IV	Personnel en formation		
	Contrat de professionnalisation		
	4.1. Secrétaire ST : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.1. Secrétaire ST : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.2. Aide dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.2. Aide dentaire : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.3. Assistante dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.3. Assistante dentaire : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	85 % de 12,01	10,21
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	85 % de 14,84	12,61	

(*) : 5 % du taux horaire du poste d'assistant (e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels).

(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 159 €.

(1) La grille n° 2 de l'annexe 2 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui fixent au niveau de la branche une obligation annuelle de négocier.

(Arrêté du 29 décembre 2011, art. 1er)

Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD,
Organisations de salariés	La CFTD ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 2,1 % au 1er décembre 2011.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er décembre 2011

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1.	Personnel d'entretien		9,19
	Personnel administratif		
2.	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,19
	2.2. Secrétaire (ST)(1)		10,29

3.	Personnel technique			
	3.1. Aide dentaire		9,42	
	3.2. Assistante dentaire		10,39	
	3.2.1. Mention complémentaire (*)		*	
	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire			
	3.3.1. Niveau I		9,71	
	3.3.2. Niveau II		12,25	
	3.3.3. Niveau III		15,14	
4.	Personnel en formation			
	Contrat de professionnalisation			
	4.1. Secrétaire ST			
	4.2. Aide dentaire			
	4.3. Assistante dentaire			
	- moins de 26 ans		90 % du Smic	8,27
	- plus de 26 ans		100 % du Smic	9,19
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire			
	- moins de 26 ans		90 % du Smic	9,27
	- plus de 26 ans		85 % de 12,25	10,41
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire			
	- moins de 26 ans		90 % du Smic	8,27
	- plus de 26 ans		85 % de 15,14	12,87
(*) 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNEFP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels).				
(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.				

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 158 €.

Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 0,3 % au 1er janvier 2012.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2012

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1.	Personnel d'entretien		9,22
	Personnel administratif		
2.	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,22
	2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,29
	Personnel technique		
	3.1. Aide dentaire		9,42
	3.2. Assistante dentaire		10,39
	3.2.1. Mention complémentaire (*)		*
3.	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
	3.3.1. Niveau I		9,71
	3.3.2. Niveau II		12,25
	3.3.3. Niveau III		15,14
	3.3.4. Niveau IV		16,47
	Personnel en formation		
	Contrat de professionnalisation		
	4.1. Secrétaire ST		
	4.2. Aide dentaire		
	4.3. Assistante dentaire		
	- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,30
4.	- plus de 26 ans	100 % du Smic	9,22
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
	- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,30
	- plus de 26 ans	85 % de 12,25	10,41
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
	- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,30
	- plus de 26 ans	85 % de 15,14	12,87
<p>(*) 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNEFP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels).</p> <p>(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.</p>			

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 158 €.

Accord du 21 juin 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2012

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD UD.

Signataires	
Organisations de salariés	CFTC ; FNISPAD.

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille n° 2 signée le 6 octobre 2011, tenant compte des revalorisations du Smic aux 1er décembre 2011 et 1er janvier 2012, applicable au 1er juin 2012

La commission paritaire prend acte des augmentations du Smic des 1er décembre 2011 (2,1 %) et 1er janvier 2012 (0,3 %). En conséquence, la grille n° 2 signée le 6 octobre 2011, étendue par arrêté du 29 décembre 2011 (Journal officiel du 5 janvier 2012) et applicable au 1er juin 2012, est mise en conformité et est annexée. L'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Annexe I

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er juin 2012

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

Grille n° 2

(En euros.)

			Accord du 6 octobre 2011	Mise en conformité au 1er juin 2012
1.	Personnel d'entretien		9,00	9,22
2.	Personnel administratif			
	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil 2.2. Secrétaire (ST) (1)		9,00 10,39	9,22 10,39
3.	Personnel technique		9,51	9,51
	3.1. Aide dentaire		10,49	10,49
	3.2. Assistante dentaire		(*)	(*)
	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire			
	3.3.1. Niveau 1		9,81	9,81
	3.3.2. Niveau 2		12,37	12,37
	3.3.3. Niveau 3		15,29	15,29
	3.3.4. Niveau 4		16,63	16,63
4.	Personnel en formation Contrat de professionnalisation	90 % Smic 100 % Smic		
	4.1. Secrétaire ST		8,10	8,30
	4.2. Aide dentaire		9,00	9,22
	4.3. Assistante dentaire :			
	- moins de 26 ans - plus de 26 ans			
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :	90 % Smic 85 % de 12,01 12,37	8,10	8,30
	- moins de 26 ans - plus de 26 ans		10,21	10,51

4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : - moins de 26 ans - plus de 26 ans	90 % Smic		
	85 % de 14,84	8,10	8,30
	15,29	12,61	13,00
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels).			
(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective.			

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 159 €.

Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UJCD,
Organisations de salariés	La FNISPAD,

En vigueur étendu

il a été convenu d'harmoniser la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 2% au 1er juillet 2012.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er juillet 2012

(Réévaluation du Smic au 1er juillet 2012)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,40
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,40
2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,39
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,51
3.2. Assistante dentaire		10,49

3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		9,81
3.3.2. Niveau 2		12,37
3.3.3. Niveau 3		15,29
3.3.4. Niveau 4		16,63
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
- plus de 26 ans	100 % du Smic	9,40
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
- plus de 26 ans	85 % de 12,37	10,51
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
- plus de 26 ans	85 % de 15,29	13,00
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant (e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).		
(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 159 €.

Accord du 30 novembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPAD ; CFDT.
Organisations adhérentes	La CFTC, par lettre du 4 janvier 2013 (BO n°2013-8)

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux de 1,5 % pour les postes qualifiés de la grille : secrétaire technique (ST), aide dentaire, assistante dentaire et les prothésistes de laboratoire niveaux 1 à 4, selon la grille annexée au présent accord.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux, uniquement aux postes visés par le présent accord et à la date fixée du 1er décembre 2012

L'extension du présent accord sera demandée par l'UJCD-Union dentaire, signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er décembre 2012

(Réévaluation du Smic au 1er juillet 2012)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,40
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,40
2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,55
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,66
3.2. Assistante dentaire		10,65
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		9,96
3.3.2. Niveau 2		12,56
3.3.3. Niveau 3		15,52
3.3.4. Niveau 4		16,88
4. Personnel en formation, contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire :		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
- plus de 26 ans	100 % du Smic	9,40
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
- plus de 26 ans	85 % de 12,56	10,68
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
- plus de 26 ans	85 % de 15,52	13,20
(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.		
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, 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 (proratisée pour les temps partiels).		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire qualifiée, soit 162 € (proratisée pour les temps partiels).

Accord du 28 juin 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPAD.

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 0,3 % au 1er janvier 2013.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic ; en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2013

(Réévaluation du Smic au 1er janvier 2013)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

		Grille au 1er décembre 2012	Mise en conformité au 1er janvier 2013
1 Personnel d'entretien		9,40	9,43
2. Personnel administratif			
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,40	9,43
2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,55	10,55
3. Personnel technique			
3.1. Aide dentaire		9,66	9,66
3.2. Assistante dentaire		10,65	10,65
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)	(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire			
3.3.1. Niveau 1		9,96	9,96
3.3.2. Niveau 2		12,56	12,56
3.3.3. Niveau 3		15,52	15,52
3.3.4. Niveau 4		16,88	16,88
4. Personnel en formation			
Contrat de professionnalisation			
4.1. Secrétaire ST			
4.2. Aide dentaire			
4.3. Assistante dentaire :			
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46	8,49
- plus de 26 ans	100 % du Smic	9,40	9,43
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :			
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46	8,49
- plus de 26 ans	85 % de 12,56	10,68	10,68
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :			
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46	8,49
- plus de 26 ans	85 % de 15,52	13,20	13,20
Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels)		162	162
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).			
(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.			

Accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPAD ; FNSCS CFTC.

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 1,1 % au 1er janvier 2014.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic ; en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord, dont l'extension sera demandée par la CNSD, signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2014 (réévaluation du Smic au 1er janvier 2014)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,53
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,53
2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,55
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,66
3.2. Assistante dentaire		10,65
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		9,96
3.3.2. Niveau 2		12,56
3.3.3. Niveau 3		15,52
3.3.4. Niveau 4		16,88
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
- plus de 26 ans	100 % du Smic	9,53
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
- plus de 26 ans	85 % de 12,56	10,68
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
- plus de 26 ans	85 % de 15,52	12,20

(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).

(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 162 €.

Accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPAD ; FNSS CFDT ; FNSSCS CFTC.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux selon la grille annexée au présent accord, comme suit :

- réévaluation des taux horaires minimaux de 1,5 % de la secrétaire technique (ST) et de l'assistant(e) dentaire, applicable au 1er mai 2014 ;

- réévaluation des taux horaires minimaux de 1,1 % de l'aide dentaire et des prothésistes dentaires de laboratoire de niveaux 1, 2, 3, 4, applicable au 1er mai 2014.

Dépôt. - Extension. - Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1er mai 2014.

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er mai 2014 (réévaluation du Smic au 1er janvier 2014)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,53
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,53
2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,71
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,77
3.2. Assistante dentaire		10,81
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,07

3.3.2. Niveau 2		12,70
3.3.3. Niveau 3		15,69
3.3.4. Niveau 4		17,07
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
- plus de 26 ans	100 % du Smic	9,53
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
- plus de 26 ans	85 % de 12,70	10,80
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
- plus de 26 ans	85 % de 15,69	13,34
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).		
(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 164 €.

Accord du 16 janvier 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	La CNSD ; La FSDL ; L'UD UJCD,
Organisations de salariés	La FNISPAD ; La FNSCS CFTC,

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 0,8 % au 1er janvier 2015.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic ; en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord, dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2015

(Réévaluation du Smic au 1er janvier 2015)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,61
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,61
2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,71
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,77
3.2. Assistante dentaire		10,81
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,07
3.3.2. Niveau 2		12,70
3.3.3. Niveau 3		15,69
3.3.4. Niveau 4		17,07
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire (ST)		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
- plus de 26 ans	100 % du Smic	9,61
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
- plus de 26 ans	85 % de 12,70	10,80
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
- plus de 26 ans	85 % de 15,69	13,34
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNEFP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels). Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant(e) dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 164 €. (1) : Voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.		

Accord du 21 mai 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2015

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD-UD.
Organisations de salariés	FNISPAD ; FNSCP PAR CFTC.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux, selon la grille annexée au présent accord, comme suit :

Réévaluation des taux horaires minimaux de 1,3 % de la secrétaire technique (ST), de l'aide dentaire, de l'assistant(e) dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveaux 1, 2, 3, 4, applicable au 1er juin 2015.

Dépôt. - Extension. - Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1er juin 2015.

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

Annexe

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er juin 2015

(Réévaluation du Smic au 1er janvier 2015)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,61
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,61
2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,85
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,90
3.2. Assistant dentaire		10,95
3.2.1. Mention complémentaire (*)		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,20
3.3.2. Niveau 2	(*)	12,87
3.3.3. Niveau 3	(**)	15,89
3.3.4. Niveau 4		17,29
4. Personnel en formation Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire (ST)		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire :		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
- plus de 26 ans	100 % du Smic	9,61
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
- plus de 26 ans	85 % de 12,87 (*)	10,94
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
- plus de 26 ans	85 % de 15,89 (**)	13,51
<p>(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale. (*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires, tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels). Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant(e) dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 166 €.</p>		

Accord du 15 janvier 2016 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UJCD UD.
Organisations de salariés	FNISPAD.

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 0,6 % au 1er janvier 2016.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic ; en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord, dont l'extension sera demandée par la CNSD, signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2016

(Réévaluation du Smic au 1er janvier 2016)

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,67
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,67
2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,85
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,90
3.2. Assistan (te) dentaire		10,95
3.2.1. Mention complémentaire (*)		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,20
3.3.2. Niveau 2	*	12,87
3.3.3. Niveau 3	**	15,89
3.3.4. Niveau 4		17,29
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistan (te) dentaire :		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,70
- plus de 26 ans	100 % du Smic	9,67
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,70
- plus de 26 ans	85 % de 12,87 *	10,94
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
- moins de 26 ans	90 % du Smic	8,70
- plus de 26 ans	85 % de 15,89 **	13,51

(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.

(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant (e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2 consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires, tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant (e) dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 166 €.

Accord du 27 octobre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2016

Signataires	
Organisations patronales	CNSD FSDL UJCD-UD
Organisations de salariés	FNISPAD FSS CFDT FNPCPAR CFTC

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux selon la grille annexée au présent accord, comme suit :

2.2. Secrétaire technique (ST) : 1,4 %

3.1. Aide dentaire : 1,3 %

3.2. Assistante dentaire : 1,6 %

3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire

3.3.1. Niveau 1 : 1,3 %

3.3.2. Niveau 2 : 1,4 %

3.3.3. Niveau 3 : 1,6 %

3.3.4. Niveau 4 : 1,6 %

Dépôt. - Extension. - Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1er décembre 2016.

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er décembre 2016

(Réévaluation du Smic au 1er janvier 2016)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

I. - Personnel d'entretien		9,67
II. - Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,67
2.2. Secrétaire (ST) (1)		11,00
III. - Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		10,03
3.2. Assistante dentaire		11,13
3.2.1. Mention complémentaire (2)		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,33
3.3.2. Niveau 2 (*)		13,05
3.3.3. Niveau 3 (**)		16,14
3.3.4. Niveau 4		17,57
IV. - Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire (ST)		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
- moins de 26 ans	90 % Smic	8,70
- plus de 26 ans	100 % Smic	9,67
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % Smic	8,70
- plus de 26 ans (*)	85 % de 13,05 (*)	11,09
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % Smic	8,70
- plus de 26 ans (**)	85 % de 16,14 (**)	13,72

(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.

(2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratés pour les temps partiels).

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 169 €.

Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	CNSD FSDL UJCD-UD
Organisations de salariés	FNISPAD FSS CFDT CFTC santé sociaux

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 0,93 % au 1er janvier 2017.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Annexe

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2017 (réévaluation du Smic au 1er janvier 2017)

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

I. - Personnel d'entretien				9,76
II. - Personnel administratif				
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil				9,76
2.2. Secrétaire (ST) (1)				11,00
III. - Personnel technique				
3.1. Aide dentaire				10,03
3.2. Assistante dentaire				11,13
3.2.1. Mention complémentaire (2)				
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire				
3.3.1. Niveau 1				10,33
3.3.2. Niveau 2 (*)			(*)	13,05
3.3.3. Niveau 3 (**)			(**)	16,14
3.3.4. Niveau 4				17,57
IV. - Personnel en formation				
Contrat de professionnalisation				
4.2. Aide dentaire				
4.3. Assistante dentaire				
- moins de 26 ans	90 %	Smic		8,78
- plus de 26 ans	100 %	Smic		9,76
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire				
- moins de 26 ans	90 %	Smic		8,78
- plus de 26 ans (*)	85 % de 13,05		(*)	11,09
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire				
- moins de 26 ans	90 %	Smic		8,78
- plus de 26 ans (**)	85 % de 16,14		(**)	13,72
<p>(1) (ST) : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la CCN.</p> <p>(2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNEFP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).</p> <p>Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 169 €.</p>				

Accord du 27 octobre 2017 relatif aux salaires au 1er décembre 2017

Signataires	
Organisations patronales	CNSD FSDL UD
Organisations de salariés	FNISPAD FSS CFDT FSPSS FO

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant(e) dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico-techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les prérequis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Dans l'attente, les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 1,6 % le taux horaire des emplois d'aide et d'assistant(e) dentaire, de secrétaire technique et de prothésistes dentaires applicable impérativement au 1er décembre 2017.

Dépôt. - Extension. - Application

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1er décembre 2017 (grille annexée).

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er décembre 2017

(En euros.)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures		
I. - Personnel d'entretien	9,76	
II. - Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil	9,76	
2.2. Secrétaire (ST) (1)	11,18	
III. - Personnel technique		
3.1. Aide dentaire	10,19	
3.2. Assistante dentaire	11,31	
3.2.1. Mention complémentaire (2)		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1	10,50	
3.3.2. Niveau 2 (*)	(*)	13,26
3.3.3. Niveau 3 (**)	(**)	16,40
3.3.4. Niveau 4	17,85	
IV. - Personnel en formation		

Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire (ST)		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
- moins de 26 ans	90 % Smic	8,78
- plus de 26 ans	100 % Smic	9,76
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % Smic	8,78
- plus de 26 ans (*)	85 % de 13,26 (*)	11,27
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % Smic	8,78
- plus de 26 ans (**)	85 % de 16,40 (**)	13,94

(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.
(2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 172 €.

Accord du 8 février 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	CNSD ; FSDL ; UD,
Organisations de salariés	FNISPAD,

En vigueur étendu

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2018 (réévaluation du Smic au 1er janvier 2018)

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

(En euros.)

I. - Personnel d'entretien		9,88
II. - Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,88
2.2. Secrétaire (ST) (1)		11,18
III. - Personnel technique		
3.1 Aide dentaire		10,19
3.2 Assistante dentaire		11,31
3.2.1. Mention complémentaire (2)		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1 Niveau 1		10,50
3.3.2 Niveau 2 (*)	(*)	13,26
3.3.3 Niveau 3 (**)	(**)	16,40
3.3.4 Niveau 4		17,85
IV. - Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		

4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
- moins de 26 ans	90 % Smic	8,89
- plus de 26 ans	100 % Smic	9,88
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % Smic	8,89
- plus de 26 ans (*)	85 % de 13,26 (*)	11,27
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
- moins de 26 ans	90 % Smic	8,89
- plus de 26 ans (**)	85 % de 16,40 (**)	13,94

(1) (ST) : voir article 4.2. nouveau, annexe I de la CCN.

(2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire 172 € (proratisée pour les temps partiels).

Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; CDF ; UD,
Organisations de salariés	FNISPAD ; FSPSS FO ; UNSA santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant (e) dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les prérequis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Précisions supplémentaires :

Le 21 mars 2019, les partenaires sociaux ont conclu un accord concernant les salaires de la branche des cabinets dentaires (convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1619).

Ils tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 1,9 % le taux horaire des emplois d'aide et assistant (e) dentaire, de secrétaire technique et de prothésiste dentaire applicable impérativement au 1er janvier 2019. (1)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les dispositions conventionnelles visent une grille de taux minimaux qui comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires et une prime de secrétariat qui constituent des montants minima qui s'imposent, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Dépôt. - Extension. - Application

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1er janvier 2019 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandée par les chirurgiens-dentistes de France (les CDF) signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2019

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures

(En Euros.)

I. - Personnel d'entretien			10,03
II. - Personnel administratif			
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil			10,03
2.2. Secrétaire (ST) (1)			11,39
III. - Personnel technique			
3.1 Aide dentaire			10,38
3.2. Assistante dentaire			11,52
3.2.1. Mention complémentaire (2)			
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire			
3.3.1. Niveau 1			10,70
3.3.2. Niveau 2 *			13,51
3.3.3. Niveau 3 **			16,71
3.3.4. Niveau 4			18,19
IV. - Personnel en formation			
Contrat de professionnalisation			
4.1. Secrétaire ST	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans	100 % Smic	10,03
4.2. Aide dentaire	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans	100 % Smic	10,03
4.3. Assistante dentaire	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans	100 % Smic	10,03

4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans*	85 % de 13,51*	11,48
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans **	85 % de 16,71**	14,20

(1) (ST) : Voir article 4.2. nouveau, annexe I de la convention collective nationale. (2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).

Prime de secrétariat :

10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 175 €.

Accord du 16 janvier 2020 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	FSDL ; UD ; CDF,
Organisations de salariés	SNISPAD ; FSPSS FO ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 1,2 % au 1er janvier 2020.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par les chirurgiens-dentistes de France signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2020

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

(En euros.)

I. Personnel d'entretien		10,15
II. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		10,15
2.2. Secrétaire (ST) (1)		11,39
III. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		10,38
3.2. Assistant dentaire		11,52
3.2.1. Mention complémentaire (2)		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,70
3.3.2. Niveau 2*	*	13,51
3.3.3. Niveau 3**	**	16,71
3.3.4. Niveau 4		18,19

IV. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistant dentaire :		
- moins de 26 ans ;	90 % Smic	9,13
- plus de 26 ans.	100 % Smic	10,15
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
- moins de 26 ans ;	90 % Smic	9,13
- plus de 26 ans*.	85 % de 13,5*	11,48
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
- moins de 26 ans ;	90 % Smic	9,13
- plus de 26 ans**.	85 % de 16,71**	14,20
(1) (ST) : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la CCN.		
(2) Mention complémentaire : 8 % du taux horaire du poste d'assistant dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).		
Prime de secrétariat (proratisée pour les temps partiels) : 175 €.		

Accord du 14 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021

Signataires	
Organisations patronales	UD ; CDF,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; CFE-CGC santé social ; UNSA santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant [e] dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico-techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les prérequis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Précisions supplémentaires :

Le 14 janvier 2021, les partenaires sociaux ont conclu un accord concernant les salaires de la branche des cabinets dentaires (convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 [IDCC 1619]).

Ils tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 2,2 % le taux horaire des emplois qualifiés de la branche (assistant et aide dentaire, secrétaire technique et prothésiste dentaire) applicable impérativement au 1er janvier 2021.

(1)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les dispositions conventionnelles visent une grille des taux minimaux des personnels qui prévoit une prime de secrétariat et constituent des montants minima qui s'imposent, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 9 juin 2021 - art. 1)

Dépôt. ?Extension. ?Application

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1er janvier 2021 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandée par les chirurgiens-dentistes de France (les CDF) signataire de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grilles des taux minimaux applicables au 1er janvier 2021

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210009_0000_0009.pdf/BOCC

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;

- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;

- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;

- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;

- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;

- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;

- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;

- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des

métiers et des qualifications ;

- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;

- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux 2e (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et 3e (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;

- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de 60 membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : 6 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de 20 membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;

- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;

- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;

- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;

- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;

- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

- 184 : Imprimeries de labour.
- 240 : Greffes des tribunaux de commerce.
- 454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.
- 614 : Sérigraphie.
- 733 : Chaussure - Commerce de détail.
- 759 : Pompes funèbres et services funéraires.
- 843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
- 915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
- 953 : Charcuterie de détail.
- 959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
- 992 : Boucherie.
- 993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
- 1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
- 1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
- 1147 : Cabinets médicaux.
- 1267 : Pâtisserie.
- 1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
- 1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.

1408 : Combustibles (négoce et distribution).

1412 : Froid et connexes.

1483 : Habillement. - Commerce de détail.

1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.

1504 : Poissonnerie.

1512 : Promotion immobilière.

1527 : Immobilier.

1589 : Mareyage.

1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).

1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).

1619 : Cabinets dentaires.

1621 : Répartition pharmaceutique.

1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.

1921 : Huissiers de justice.

1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.

1978 : Fleuristes et animaux familiers.

1982 : Médico-technique.

1996 : Pharmacie d'officine.

2098 : Prestataires de services.

2111 : Salariés du particulier employeur.

2205 : Notariat.

2219 : Taxis.

2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.

2332 : Entreprises d'architecture.

2395 : Assistants maternels.

2596 : Coiffure.

2697 : Chasse.

2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.

2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.

3013 : Librairie.

3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.

3127 : Entreprises privées de services à la personne.

U2P nationale et territoriales.

Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.

CPME nationale et territoriales.

Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.

Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux

opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant

d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;

- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que

définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,

- deux vice-présidents ;

- un trésorier et un trésorier adjoint,

- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;

- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les

commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;

- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
 - une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
 - une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représenter sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAP-CDL	Association d'aide au paritarisme dans les cabinets dentaires libéraux
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AFGSU	Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGRR	Association générale de retraite par répartition
AGS	Assurance garantie des salaires
APE	Activité principale exercée
AR	Accusé réception
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARS	Agence régionale de santé
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BO	Bulletin officiel
BRSS	Base de remboursement sécurité sociale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCAM	Codification commune des actes médicaux
CDD	Contrat à durée déterminée
CDF	Chirurgiens-dentistes de France
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Communauté économique européenne
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPF	Conseil national du patronat français
CNSD	Confédération nationale des syndicats dentaires
COM	Collectivités d'outre-mer
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNCQAD	Commission paritaire nationale de contrôle de qualification des assistantes dentaires
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FOFTA	Fédération odontologique de France et territoires associés
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Sigle	Définition
FSDL	Fédération des syndicats dentaires libéraux
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HLF	Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
IDCC	Identifiant de convention collective
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LR	Lettre recommandé
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NHS	Nombre d'heures de travail par semaine
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ODF	Orthopédie dento-faciale
OMPL	Observatoire des métiers des professions libérales
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PAT	Prothèse adjointe totale
PL	Poids lourd
PLV	Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SH	Salaire horaire
SM	Salaire mensuel
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TM	Ticket modérateur
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne
UJCD	Union des jeunes chirurgiens-dentistes
UNAPL	Union nationale des professions libérales
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1987-06-05	Accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	57
1992-01-17	Annexe I : Classification des emplois	37
	Annexe III. Commission paritaire de l'emploi	54
	Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 - Étendue par arrêté du 2 avril 1992 JORF 9 avril 1992	1
	Grille des salaires	54
	Soins aux salariés	56
1992-04-03	Avenant du 3 avril 1992 relatif à la date d'application de la convention collective	62
1992-05-13	Avenant du 13 mai 1992 relatif à la retraite complémentaire	63
2000-01-14	Accord du 14 janvier 2000 relatif à la retraite complémentaire	63
2000-02-11	Avenant du 11 février 2000 relatif à la prorogation de l'accord de l'ARPE du 6 novembre 1998	64
2000-06-29	Avenant n° 2 du 29 juin 2000 à l'accord du 6 novembre 1998 relatif à l'ARPE	64
2001-05-18	Accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	64
2003-03-28	Accord du 28 mars 2003 relatif à la durée du travail (art. 6.1 de la convention collective)	75
2003-06-27	Accord du 27 juin 2003 relatif au champ d'application de la convention collective	75
2003-12-05	Accord du 5 décembre 2003 relatif à la modulation du temps de travail	77
	Accord du 5 décembre 2003 relatif à la nouvelle rédaction du champ d'application	75
	Avenant n° 1 du 5 décembre 2003 relatif à l'accord prévoyance du 5 juin 1987	76
2004-02-27	Avenant n° 2 du 27 février 2004 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la garantie rente éducation	79
2004-03-26	Avenant du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel	80
2004-07-02	Avenant du 2 juillet 2004 portant modification du préambule du titre III de la convention	82
2004-10-01	Avenant du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle	82
2004-12-03	Accord du 3 décembre 2004 relatif à l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation	83
	Accord du 3 décembre 2004 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité	83
2005-01-07	Accord du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle	87
	Accord du 7 janvier 2005 relatif aux congés pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans	87
2005-02-25	Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle	88
	Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle	88
2005-07-08	Accord du 8 juillet 2005 relatif aux absences pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou congé d'adoption	89
	Avenant du 8 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	90
2005-12-02	Accord du 2 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle	90
2006-09-29	Accord du 29 septembre 2006 relatif aux salaires(1)	177
2007-03-16	Accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme	91
2007-07-06	Accord du 6 juillet 2007 relatif aux salaires	181
2007-10-05	Accord du 5 octobre 2007 relatif aux salaires	182
	Avenant du 5 octobre 2007 relatif à la détermination de la durée du travail effectif (1)	98
	Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'aide dentaire (titre III, annexe I)	95
	Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'assistant dentaire (titre II)	94
2008-03-07	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	99
2008-06-19	Accord du 19 juin 2008 relatif à la grille des salaires	184
	Avenant du 19 juin 2008 portant modification de la convention collective	100
2008-12-05	Accord du 5 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	185
	Avenant du 5 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle	100
2009-09-25	Accord du 25 septembre 2009 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2009	186
	Avenant du 25 septembre 2009 relatif à la période d'essai	101
2009-12-18	Accord du 18 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	188
	Avenant du 18 décembre 2009 relatif à l'emploi de secrétaire technique	103
2010-06-04	Accord du 4 juin 2010 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	105
2010-09-24	Avenant du 24 septembre 2010 relatif à la prévoyance et à la retraite complémentaire	108
2010-12-17	Accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	189

Date	Texte	Page
2010-12-20	Adhésion par lettre du 20 décembre 2010 de la CFDT santé et services sociaux à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme	108
2011-10-06	Accord du 6 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er octobre 2011 et au 1er juin 2012	190
	Avenant du 6 octobre 2011 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	109
2011-12-16	Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011	193
	Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2012	194
2012-02-09	Avenant n° 4 du 9 février 2012 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	109
2012-06-21	Accord du 21 juin 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2012	195
2012-09-20	Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2012	197
	Avenant du 20 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle	110
2012-11-30	Accord du 30 novembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2012	198
2013-01-04	Adhésion par lettre du 4 janvier 2013 de la CFTC à l'accord du 1er décembre 2012 relatif aux salaires	111
2013-03-14	Avenant du 14 mars 2013 relatif à la formation professionnelle	112
2013-06-28	Accord du 28 juin 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013	199
2014-02-28	Accord du 28 février 2014 relatif au temps partiel	113
2014-04-24	Accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014	200
	Accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014	202
2014-05-21	Avenant n° 5 du 21 mai 2014 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	124
2014-10-09	Avenant du 9 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle continue	124
2014-11-06	Avenant n° 6 du 6 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	128
2015-01-16	Accord du 16 janvier 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2015	203
2015-03-13	Accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	130
2015-05-21	Accord du 21 mai 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2015	204
	Avenant n° 1 du 21 mai 2015 à l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire	138
2015-10-22	Avenant n° 2 du 22 octobre 2015 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	139
2016-01-15	Accord du 15 janvier 2016 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2016	205
	Avenant du 15 janvier 2016 modifiant l'article 6.1. du titre VI de la convention collective	139
2016-07-07	Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	142
	Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel	144
	Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 28 février 2014 sur l'organisation du travail à temps partiel	145
2016-10-27	Accord du 27 octobre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2016	207
	Avenant n° 7 du 27 octobre 2016 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	146
2017-02-10	Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017	208
2017-03-16	Avenant du 16 mars 2017 modifiant l'article 1.6. du titre I de la convention collective	147
2017-10-27	Accord du 27 octobre 2017 relatif aux salaires au 1er décembre 2017	209
2017-12-04	Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de l'UNSA santé sociaux à la convention	148
2018-02-08	Accord du 8 février 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2018	211
2018-07-09	Adhésion par lettre du 9 juillet 2018 de l'UNSA santé et sociaux à l'ensemble des accords attachés à la convention collective	149
2019-02-27	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	216
2019-03-21	Accord du 21 mars 2019 relatif à l'inscription du titre d'assistant dentaire aux ARS	149
	Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	151
	Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2019	212
2019-07-05	Avenant du 5 juillet 2019 à l'accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	152
	Avenant du 5 juillet 2019 relatif à la modification de l'annexe I à la convention collective	153
2019-10-10	Avenant n° 3 du 10 octobre 2019 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	169
2020-01-16	Accord du 16 janvier 2020 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2020	214
2020-07-02	Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	170

Date	Texte	Page
2021-01-14	Accord du 14 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021	215
2021-04-22	Avenant n° 8 du 22 avril 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	173
2021-10-07	Avenant n° 8 du 7 octobre 2021 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	175
	Avenant n° 9 du 7 octobre 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	176
2021-11-29	Adhésion par lettre du 29 novembre 2021 de la CFE-CGC à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme	174

Index alphabétique

1

- 1. Preambule 77
- 1.1. Description de l'activite de prothese dentaire 37
- 1.2. Definition des niveaux de qualification 37

2

- 2. Modulation du temps de travail pour les salaries employes a temps plein 77
- 2.1. Exercice de la profession 38
- 2.2. Formation 40
- 2.3. Validation des acquis de l'experience (VAE) 42
- 2.4. Definition des activites ou actes realisables par l'assistant dentaire 42
- 2.5. Remuneration 45
- 2.6. Assistant dentaire ' mention complementaire •? 45

3

- 3.1. Exercice de la profession 46
- 3.2. Formation 46
- 3.3. Definition des taches et actes realisables par l'aide dentaire 47
- 3.4. Evolution du metier 48
- 3.5 Sanctions des etudes 48
- 3.6. Remuneration 48

4

- 4.1. Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) - pour l'assistant dentaire 49
- 4.2. Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) - pour l'aide dentaire 49
- 4.3. Formation continue. - Sterilisation pour les assistants et aides dentaires 49

5

- 5.1. Le receptionniste ou l'hotesse d'accueil 50
- 5.1. Receptionniste ou l'hotesse d'accueil 50
- 5.2. Secretaire technique, option sante 50

6

- 6.1. Personnel d'entretien 52
- 6.2. Entretien du mobilier professionnel 52

7

- 7.1. Definition 52
- 7.2. Modalites de denonciation de la prime de secretariat 53
- 7.3. Personnels concernes 53

A

- A. - Aides gouvernementales prevues par la loi du du 13 juin 1998 72, 73
- A. Aides gouvernementales prevues par la loi du du 13 juin 1998 72
- Absence du salarie pour maladie, accident non professionnel, conge de maternite ou conge d'adoption 9, 89
- Absences 89
- Absences pour l'exercice d'une activite syndicale 5
- Absences pour l'exercice d'une activite syndicale (1) 5
- Accord du 10 fevrier 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 208
- Accord du 13 mars 2015 relatif a l'instauration d'une couverture sante complementaire 130
- Accord du 14 janvier 2000 relatif a la retraite complementaire 63
- Accord du 14 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021 215
- Accord du 15 janvier 2016 relatif a l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2016 205
- Accord du 16 decembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er decembre 2011 193
- Accord du 16 decembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2012 194
- Accord du 16 janvier 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2015 203

Accord du 16 janvier 2020 relatif a l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2020 214

Accord du 16 mars 2007 relatif au developpement et au financement du paritarisme 91

Accord du 17 decembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 189

Accord du 18 decembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 188

Accord du 18 mai 2001 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 64

Accord du 19 juin 2008 relatif a la grille des salaires 184

Accord du 2 decembre 2005 relatif a la formation professionnelle 90

Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 170

Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2012 197

Accord du 21 juin 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2012 195

Accord du 21 mai 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2015 204

Accord du 21 mars 2019 relatif a l'inscription du titre d'assistant dentaire aux ARS 149

Accord du 21 mars 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO des entreprises de proximite) 151

Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2019 212

Accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 201

Accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014 202

Accord du 25 fevrier 2005 relatif a la formation professionnelle 88

Accord du 25 septembre 2009 relatif aux salaires a compter du 1er juillet 2009 186

Accord du 27 juin 2003 relatif au champ d'application de la convention collective 75

Accord du 27 octobre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er decembre 2016 207

Accord du 27 octobre 2017 relatif aux salaires au 1er decembre 2017 209

Accord du 28 fevrier 2014 relatif au temps partiel 113

Accord du 28 juin 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013 199

Accord du 28 mars 2003 relatif a la duree du travail (art. 6.1 de la convention collective) 75

Accord du 29 septembre 2006 relatif aux salaires(1) 177

Accord du 3 decembre 2004 relatif a l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation 83

Accord du 3 decembre 2004 relatif aux modalites d'organisation de la journee de solidarite 83

Accord du 30 novembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er decembre 2012 198

Accord du 4 juin 2010 relatif au financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 105

Accord du 5 decembre 2003 relatif a la modulation du temps de travail 77

Accord du 5 decembre 2003 relatif a la nouvelle redaction du champ d'application 75

Accord du 5 decembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 185

Accord du 5 juin 1987 relatif a la prevoyance 57

Accord du 5 octobre 2007 relatif aux salaires 182

Accord du 6 juillet 2007 relatif aux salaires 181

Accord du 6 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er octobre 2011 et au 1er juin 2012 190

Accord du 7 janvier 2005 relatif a la formation professionnelle 87

Accord du 7 janvier 2005 relatif aux congés pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans 87

Accord du 8 fevrier 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2018 211

Accord du 8 juillet 2005 relatif aux absences pour maladie, accident non professionnel, conge de maternite ou conge d'adoption 89

Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 216

Adhesion 2

Adhesion de la CFE-CGC 175

Adhesion par lettre de l'UNSA 148, 149

Adhesion par lettre du 20 decembre 2010 de la CFDT sante et services sociaux a l'accord du 16 mars 2007 relatif au developpement et au financement du paritarisme 108

Adhesion par lettre du 29 novembre 2021 de la CFE-CGC a l'accord du 16 mars 2007 relatif au developpement et au financement du paritarisme 175

Adhesion par lettre du 4 decembre 2017 de l'UNSA sante sociaux a la convention 148

Adhesion par lettre du 4 janvier 2013 de la CFTC a l'accord du 1er decembre 2012 relatif aux salaires 112

Adhesion par lettre du 9 juillet 2018 de l'UNSA sante et sociaux a l'ensemble des accords attaches a la convention collective 149

Adhesion. - Cotisations. - Demission 132

Administration et fonctionnement 229

Affectation des fonds 92

Affiliation par l'employeur 131

Aides gouvernementales prevues par la loi du du 13 juin 1998 72

Allegement des cotisations sociales prevu par la loi du 19 janvier 2000 74

Amenagement et reduction du temps de travail 64, 99, 143

Amenagement-reduction du temps de travail 65

Aménagement. - Réduction du temps de travail 143
 Amplitude de la modulation 80, 120
 Ancienneté 116
 Annexe 137, 154, 170, 183, 186, 187, 189, 193, 194, 197, 198, 210, 213, 214, 216
 Annexe I 37, 191, 196
 Annexe I
 - Classification des emplois 37
 Annexe I Champ d'application 224
 Annexe II 54, 192
 Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 226
 Annexe III 54
 Annexe III. Commission paritaire de l'emploi 54
 Annexe IV 57
 Annexes 191, 224
 Application (Depot. - Extension. - Application) 209, 210, 212, 213
 Aptitude médicale et médecine du travail 9
 ARPE 64
 Arrêt de travail 132
 Assistant dentaire ' mention complémentaire •? 45
 Association de gestion du paritarisme 93
 Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) - pour l'aide dentaire (Formation continue. -
 Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) - pour l'aide dentaire) 49
 Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) - pour l'assistant dentaire (Formation
 continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) - pour l'assistant dentaire)
 48, 49
 Attributions 55
 Augmentation du temps de travail à temps partiel 118
 Avantages acquis 2
 Avenant n° 2 du 27 février 2004 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la garantie rente éducation 79
 Avenant du 11 février 2000 relatif à la prorogation de l'accord de l'ARPE du 6 novembre 1998 64
 Avenant du 13 mai 1992 relatif à la retraite complémentaire 63
 Avenant du 14 mars 2013 relatif à la formation professionnelle 112
 Avenant du 15 janvier 2016 modifiant l'article 6.1. du titre VI de la convention collective 139
 Avenant du 16 mars 2017 modifiant l'article 1.6. du titre I de la convention collective 147
 Avenant du 18 décembre 2009 relatif à l'emploi de secrétaire technique 103
 Avenant du 19 juin 2008 portant modification de la convention collective 100
 Avenant du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle 83
 Avenant du 2 juillet 2004 portant modification du préambule du titre III de la convention 82
 Avenant du 20 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle 110
 Avenant du 24 septembre 2010 relatif à la prévoyance et à la retraite complémentaire 108
 Avenant du 25 septembre 2009 relatif à la période d'essai 101
 Avenant du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel 80
 Avenant du 3 avril 1992 relatif à la date d'application de la convention collective 62
 Avenant du 5 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle 101
 Avenant du 5 juillet 2019 à l'accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des
 entreprises de proximité) 152
 Avenant du 5 juillet 2019 relatif à la modification de l'annexe I à la convention collective 153
 Avenant du 5 octobre 2007 relatif à la détermination de la durée du travail effectif (1) 98
 Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'aide dentaire (titre III, annexe I) 95
 Avenant du 5 octobre 2007 relatif aux emplois d'assistant dentaire (titre II) 94
 Avenant du 6 octobre 2011 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance 109
 Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 143
 Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel
 144
 Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 28 février 2014 sur l'organisation du travail à temps partiel 145
 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 99
 Avenant du 8 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle 90
 Avenant du 9 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle continue 124
 Avenant modifiant l'accord du 22 novembre 1991 63
 Avenant modifiant l'accord du 22 novembre 1991 63

Avenant n° 1 du 21 mai 2015 a l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture sante complementaire collective a adhesion obligatoire 138
Avenant n° 1 du 5 decembre 2003 relatif a l'accord prevoyance du 5 juin 1987 76
Avenant n° 2 du 22 octobre 2015 a l'accord du 13 mars 2015 relatif a l'instauration d'une couverture sante complementaire 139
Avenant n° 2 du 29 juin 2000 a l'accord du 6 novembre 1998 relatif a l'ARPE 64
Avenant n° 3 du 10 octobre 2019 a l'accord du 13 mars 2015 relatif a l'instauration d'une couverture sante complementaire 169
Avenant n° 4 du 9 fevrier 2012 a l'accord du 5 juin 1987 relatif a la prevoyance 109
Avenant n° 5 du 21 mai 2014 a l'accord du 5 juin 1987 relatif a la prevoyance 124
Avenant n° 6 du 6 novembre 2014 a l'accord du 5 juin 1987 relatif a la prevoyance 128
Avenant n° 7 du 27 octobre 2016 a l'accord du 5 juin 1987 relatif a la prevoyance 146
Avenant n° 8 du 22 avril 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif a la prevoyance 174
Avenant n° 8 du 7 octobre 2021 a l'accord du 5 juin 1987 relatif a la prevoyance 175
Avenant n° 9 du 7 octobre 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif a la prevoyance 176

B

B. - Aligement des cotisations sociales prevu par la loi du du 19 janvier 2000 74
B. Aligement des cotisations sociales prevu par la loi du 19 janvier 2000 74
Bilan de fonctionnement 94

C

Categories de personnel 7
CFTC 112
Champ d'application 1, 14, 75, 80, 91, 114, 130, 150, 151, 153, 171
Champ d'application de la convention collective 75
Changement d'employeur 86
Changement de categorie du salarie 53
Changement de categorie du salarie (Nouveau VIII. - Changement de categorie du salarie) 53
Chapitre Ier
- Dispositions generales 65
Chapitre II
- Amenagement-reduction du temps de travail 65
Chapitre III
- Modalites de l'acces direct aux aides gouvernementales 72
Charges sociales 60
Choix du ou des organismes assureurs 134
Clauses de revision 37
Comite d'entreprise 6
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 229
Commission de suivi du regime 17
Commission nationale paritaire de l'emploi 28
Commission paritaire de l'emploi 54
Commission paritaire de suivi 135
Commission paritaire « frais complementaires de sante » 135
Commission « appel d'offres frais de sante » 135
Commissions paritaires
- composition et attributions 3
Composition 54
Composition et attributions (Commissions paritaires
- composition et attributions) 3
Compte personnel de formation 27
Conditions d'application 16
Conge de maternite et conge d'adoption 25
Conge parental d'education 26
Conge pour elever un enfant 25
Conge sabbatique, conge parental d'education ou autre conge ne donnant pas lieu a un maintien de salaire 133
Conges exceptionnels 87
Conges de courte duree 23
Conges exceptionnels 24
Conges payes 21

Conges pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans 24, 87
Conges pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans 25
Conséquence de l'inaptitude du salarié d'origine non professionnelle 9
Contrat de travail 6, 115, 123
Contributions des entreprises de la branche 92
Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 - Étendue par arrêté du 2 avril 1992 JORF 9 avril 1992 1
Convention collective nationale du 17 janvier 1992 1
Cotisation et répartition 134
Cotisations 61, 129
Cotisations prévoyance 174
Cotisations. - Démission (Adhésion. - Cotisations. - Démission) 130
Couverture santé complémentaire 169
Cumul d'emplois 119

D

Date d'application 82, 94, 151-153
Date d'effet 62, 129, 137, 146, 174, 176, 177
Date d'entrée en vigueur 123
Dates d'application de la convention collective 62
Decompte du temps de travail 81, 120
Définition 52
Définition des activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire 42
Définition des niveaux de qualification 37
Définition des tâches et actes réalisables par l'aide dentaire 47
Définition du temps partiel 114
Délégués du personnel 6
Démission (Adhésion. - Cotisations. - Démission) 130
Dénonciation 123, 136
Dépôt 36, 129
Dépôt et demande d'extension 169
Dépôt et extension 137
Dépôt et publicité 86, 151-153
Dépôt. - Extension. - Application 210, 213
Dépôt.?Extension.?Application 216
Description de l'activité de prothèse dentaire 37
Désignation de l'OPCO des entreprises de proximité 152
Détermination de la rémunération 120
Détermination de la durée du travail effectif 98
Développement et financement du paritarisme 108
Devoirs du personnel 12
Dispenses d'affiliation 131
Dispositif d'accompagnement professionnel 36
Dispositif de portabilité 60, 128
Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 170
Dispositions complémentaires 62
Dispositions diverses 237
Dispositions générales 1, 65, 86, 147
Dispositions particulières 85
Dispositions particulières applicables aux salariés en contrat de travail à durée déterminée 86
Droit syndical et institutions représentatives du personnel 5
Droits à l'issue du dispositif de portabilité 134
Durée 123, 136, 150, 151, 153
Durée de l'action de formation 172
Durée de la journée de solidarité 84
Durée de la « Pro-A » 172
Durée du protocole d'accord 62
Durée du travail 18, 75
Durée du travail (art. 6.1 de la convention collective) 75
Durée du travail et congés 18
Durée et date d'effet 169

Duree et denonciation 2
Duree et modalites d'entree en vigueur 173
Duree et repartition annuelle du temps de travail 122
Duree minimale de travail 80
Duree minimale de travail des salaries a temps partiel module 119
Duree quotidienne du travail et aménagement 80, 120
Duree, revision, denonciation 94
Durees minimales de travail 116

E

Egalite de traitement (Egalite professionnelle. - Egalite de traitement) 4
Egalite professionnelle. Egalite de traitement 4
Embauche 6
Emploi de secretaire technique 103
Emplois administratifs 50
Emplois administratifs (Nouveau V. - Emplois administratifs) 49
Emplois d'aide dentaire 46, 95
Emplois d'assistant dentaire 38, 94
Emplois d'entretien 52
Emplois de la fabrication de prothese dentaire 37
Engagement des parties signataires 62
Entree en application 36
Entree en vigueur 86
Entreprises de moins de 50 salaries 176, 177
Entretien du mobilier professionnel 52
Evolution du metier 48
Exercice de la profession 38, 46
Exercice du droit syndical 5
Extension. - Application (Depot. - Extension. - Application) 209, 210, 212, 213

F

Financement
- contributions des entreprises de la branche 92
Financement de la formation professionnelle 26
Financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 105
Fonctionnement 55
Fonctionnement de la commission paritaire de gestion 62
Formalites administratives 146, 174, 176, 177
Formalites de depot 124
Formalites liees a l'affiliation 131
Formation 40, 46, 83
Formation continue obligatoire 49
Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) - pour l'aide dentaire 49
Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) - pour l'assistant dentaire 49
Formation continue. - Sterilisation pour les assistants et aides dentaires 49
Formation de secretaire technique, option sante 105
Formation professionnelle 26, 81, 83, 87, 88, 90, 101, 110, 112, 120
Formation professionnelle (nouvelle redaction d'articles) 90
Formation professionnelle continue 124
Frais de deplacement 150

G

Garantie deces 57
Garanties 132
Garanties quant a la mise en œuvre d'horaires reguliers pour les salaries a temps partiel 117
Gestion des contributions conventionnelles 153
Gestion du regime 17
Grille des salaires 54

Grille des salaires a compter du 1er janvier 1992 54

Grille salariale au 1er janvier 2020 214

H

Harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2016 205

Heures complementaires 118, 122

Hygiene des locaux. - Tenue de travail 13

I

I. - COMPOSITION 54

I. - Regles de constitution 226

I. Composition 54

II. - Administration et fonctionnement 229

II. - FONCTIONNEMENT 55

II. Fonctionnement 55

III - ATTRIBUTIONS 55

III. - Organisation financiere 237

III. Attributions 55

Incapacite de travail 59

Incidence de l'absence 121

Incidence de l'entree ou de la sortie en cours de periode de reference 121

Incidence sur le contrat de travail 85

Indemnisation des membres de la commission 56

Indemnisation en cas de licenciement et depart en retraite (Maintien du salaire en cas de maladie - Indemnisation en cas de licenciement et depart en retraite) 14

Indemnite de depart a la retraite 15

Indemnite de licenciement 15

Indemnites de licenciement ou de depart a la retraite 116

Inscription du titre d'assistant dentaire aux ARS 149

Instauration d'une couverture sante complementaire 130

Instauration d'une couverture sante complementaire (avenant a l'accord du 13 mars 2015) 139

Instauration d'une couverture sante complementaire collective a adhesion obligatoire 138

Interruption de sequence de travail journaliere d'un salarie a temps partiel 118

Invalidite 60

IV - INDEMNISATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION 56

IV. - Dispositions diverses 237

IV. Formation continue obligatoire 49

IV. Indemnisation des membres de la commission 56

J

Journee de solidarite 83

L

Liberte d'opinion 5

Liberte d'opinion (1) 5

M

Maintien de la garantie deces 59

Maintien des garanties 16

Maintien du salaire 14

Maintien du salaire en cas de maladie - Indemnisation en cas de licenciement et depart en retraite 14

Maternite. - Paternite. - Adoption 133

Mentions obligatoires contenues dans le contrat de travail 7

Mise en œuvre de l'accord 135

Modalites d'amenagement de la duree du travail 116

Modalites de denonciation de la prime de secretariat 53

Modalites de l'acces direct aux aides gouvernementales 72

Modification 56

Modification de l'annexe I 153

Modification de l'article 1.6. du titre I de la convention 147

Modification de l'article 6.1. du titre VI de la convention collective 139
Modification de la convention collective 100
Modification de la repartition de la duree du travail 118
Modification de la situation juridique de l'employeur 10
Modification des cotisations 146, 174, 175, 177
Modification du contrat de travail 10
Modification du preambule du titre III de la convention 82
Modulation du temps de travail des salaries a temps partiel 144
Modulation du temps de travail pour les salaries employes a temps plein 77

N

Negociation triennale 36
Notification. Depot 36
Nouveau 2.5. Remuneration 45
Nouveau 2.6. Assistant dentaire ' mention complementaire •? 45
Nouveau IX. - Obligations de l'employeur pendant la formation des salaries 53
Nouveau V. - Emplois administratifs 50
Nouveau VIII. - Changement de categorie du salarie 53
Nouvelle redaction du 82
Nouvelle redaction du champ d'application 75

O

Objectifs 29
Objet 16, 26, 57, 109, 130, 151, 175, 176
Objet de l'accord 171
Obligation conventionnelle de contribution a la formation professionnelle continue de l'ensemble des salaries (y compris les chirurgiens-dentistes salaries) 152
Obligations de l'employeur pendant la formation des salaries 53
Obligations de l'employeur pendant la formation des salaries (Nouveau IX. - Obligations de l'employeur pendant la formation des salaries) 53
Obligations reciproques 16
OPCO des entreprises de proximite 151, 216
Organisation de l'enseignement dans le cadre de la professionnalisation 31
Organisation du travail a temps partiel 145
Organisation financiere 237

P

Paritarisme 91
Participation des salaries mandates par les organisations syndicales representatives aux commissions 4
Passage du temps partiel au temps 114
Periode d'essai 8, 101, 116
Periode de reference 84
Periode minimale continue de travail 117
Personnel affilie 57
Personnel d'entretien 52
Personnels concernes 53
Plan de formation 34
Point de depart et cessation des garanties 16
Portabilite des droits 133
Pour l'aide dentaire (Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) - pour l'aide dentaire) 49
Pour l'assistant dentaire (Formation continue. - Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) - pour l'assistant dentaire) 48, 49
PREAMBULE 91
Preamble 1, 6, 16, 64, 77, 80, 84, 91, 113, 130, 169, 209, 212, 215
Precisions complementaires 61
Precisions relatives aux jours ferries 84
Prestations 169
Prevoyance 57, 76, 79, 109, 124, 128, 146, 175, 176
Prevoyance et retraite complementaire 108

Primaute de l'accord de branche 36, 86
Prime d'anciennete 12
Prime de secretariat 13
Principes 84
Priorite legale d'accès a un emploi a temps plein ou a temps partiel 115
Prise en charge financiere par l'OPCO-EP 173
Procedure de depot et d'extension 173
Professionnalisation 29
Publicite, depot, extension 94

Q

Qualifications visees 172

R

Receptionniste ou l'hotesse d'accueil 50
Recouvrement des contributions 92
Reduction du temps de travail (Amenagement. - Reduction du temps de travail) 143
Regime de prevoyance et retraite complementaire Accord du 5 juin 1987. Accord du 22 novembre 1991 16
Regles de constitution 226
Remuneration 45, 48, 81, 120, 122
Rente education 58
Renumeration des articles 129
Repartition de la cotisation (Retraite complementaire. - Repartition de la cotisation) 17
Repartition des cotisations 17
Retraite complementaire 63
Retraite complementaire. 63
Retraite complementaire. - Repartition de la cotisation 17
Retraite complementaire. - Repartition de la cotisation (1) 17
Revision 2, 123, 136, 150, 152, 153
Revision.?Denonciation 173
Rupture du contrat de travail 10

S

Salaires 12, 177, 181, 182, 188, 189
Salaires au 1er decembre 2017 209
Salaires au 1er janvier 2014 201
Salaires au 1er janvier 2021 215
Salaires au 1er mai 2014 202
Salaires et primes 193, 194
Salaires et primes au 1er decembre 2012 198
Salaires et primes au 1er decembre 2016 207
Salaires et primes au 1er janvier 2013 199
Salaires et primes au 1er janvier 2015 203
Salaires et primes au 1er janvier 2017 208
Salaires et primes au 1er janvier 2018 211
Salaires et primes au 1er janvier 2019 212
Salaires et primes au 1er juillet 2012 197
Salaires et primes au 1er juin 2012 195
Salaires et primes au 1er juin 2015 204
Salaires et primes au 1er octobre 2011 et au 1er juin 2012 190
Salaries a temps complet 85
Salaries a temps partiel en contrat a duree indeterminee 85
Salaries beneficiaires 130
Salaries concernes 172
Salaries en cours d'etudes 117
Sanctions des etudes 48
Secret professionnel 12
Secetaire technique, option sante 50
Service national 10
Soins aux salaries 4, 57

Sterilisation pour les assistants et aides dentaires (Formation continue. - Sterilisation pour les assistants et aides dentaires) 49

Suspension du contrat de travail et maintien des garanties 132

T

Temps d'absence de l'assistant dentaire 150

Temps de travail 77, 80

Temps de travail des salaries a temps partiel 116

Temps partiel 113

Temps partiel module 119

Temps partiel plurihebdomadaire sur l'annee civile pour une duree de travail superieure ou egale a 24 heures 121

Temps partiel therapeutique 119

Tenue de travail (Hygiene des locaux. - Tenue de travail) 13

Texte de base 1, 216

Tickets-restaurant 5

Titre Ier

- Dispositions generales 1

- Principes 84

Titre Ier Dispositions generales 147

Titre Ier. Emplois de la fabrication de prothese dentaire 37

Titre II

- Dispositions particulieres 85

- Droit syndical et institutions representatives du personnel 5

Titre II Amenagement. - Reduction du temps de travail 143

Titre II. Emplois d'assistant dentaire 38

Titre III

- Contrat de travail 6

- Dispositions generales 86

Titre III. Emplois d'aide dentaire 46

Titre IV

- Maintien du salaire en cas de maladie - Indemnisation en cas de licenciement et depart en retraite 14

Titre IX. Obligations de l'employeur pendant la formation des salaries 53

Titre V

- Regime de prevoyance (1) et retraite complementaire (2) (1) Accord du 5 juin 1987. (2) Accord du 22 novembre 1991. 16

Titre V. Emplois administratifs 50

Titre VI

- Duree du travail et conges 18

Titre VI. Emplois d'entretien 52

Titre VII

- Formation professionnelle 26

Titre VII. Travaux de secretariat 52

Titre VIII. Changement de categorie du salarie 53

Travaux de secretariat 52

U

Une journee de travail supplementaire non remuneree 84

V

V. - MODIFICATIONS 56

V. Modification 56

Validation des acquis de l'experience 35

Validation des acquis de l'experience (VAE) 42

Versement des prestations 61

