Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.

IDCC : 993

N° Brochure : 3254

Activitées :

- Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires

- Champ d'application professionnel et territorial
- Date d'entrée en vigueur de la présente convention collective
- Durée
- Révision
- Adhésion
- Contestation sur l'affiliation
- Avantages acquis
- Interprétation et procédures de conciliation : les différends individuels ou collectifs
- Institutions représentatives du personnel
  - Droit syndical.
  - Autorisation d'absence pour participation aux congrès et assemblées statutaires des syndicats
  - Congé de formation économique, sociale et syndicale
  - Congé d'éducation ouvrière.
  - Participation des salariés aux négociations collectives.
  - Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national
  - Délégué du personnel
    - Comité d'entreprise
  - Essai professionnel
- Contrat de travail
  - Période d'essai et conclusion du contrat de travail

- Modification du contrat de travail
- Préavis en cas de démission ou de licenciement
- Indemnité de licenciement
- Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée
- Départ à la retraite
- Retraite complémentaire et prévoyance
- Modification de la situation juridique de l'entreprise
- Durée du travail
- Travail à temps partiel
- Personnel intérimaire
- Contrat à durée déterminée
- Maladie
- Prévoyance
- Incapacité de travail et capital décès
- Accident du travail, trajet, maladie professionnelle
- Maternité
- Handicapés physiques
- Service national
- Egalité de rémunération entre hommes et femmes
- Salaires minima et classification
- Formation
- Ancienneté
- Bulletin de paie

- Congés payés - Durée du congé

- Affichage des dates de congés payés

- Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé

- Incidence de la maladie sur les congés payés

- Congés payés des salariés employés à temps partiel

- Congés supplémentaires pour mère de famille

- Jours fériés

- Congés exceptionnels

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

- Congé de maternité ou d'adoption

- Congés pour élever un enfant
- Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire
- Contrat d'apprentissage
- Formation professionnelle - Apprentissage
  - Nature du travail.

Champ d'application professionnel et territorial

Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, la présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés sur le territoire national et les départements [*et territoires*] (1) d'outre-mer.

L'activité principale des entreprises est identifiée sous le n° 33.1 B b de la Nomenclature des activités française. Cette activité consiste dans le fait de concevoir, élaborer, réaliser, fabriquer et délivrer les prothèses et orthèses dentaires.

NOTA : (1) Mot exclu de l'extension par arrêté du 25 juin 1997.

Date d'entrée en vigueur de la présente convention collective

La convention collective nationale du 18 décembre 1978, étendue par arrêté ministériel du 28 février 1979, fait l'objet des modifications suivantes qui entreront en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra cesser à tout moment après préavis de 3 mois sur dénonciation par l'une des parties signataires.

A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et doit également être déposée auprès des services du ministère chargé du travail conformément à l'article L. 132-10, 2e alinéa, du code du travail. Les parties signataires de la présente convention collective se réuniront d'un commum accord tous les 6 mois. En cas de dénonciation, les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la date d'effet de la dénonciation en vue d'élaborer une nouvelle convention collective.

En vue d'assurer le maintien du pouvoir d'achat des salaires minima prévu par la grille de salaire annexée à la présente convention, ces réunions semestrielles comporteront dans tous les cas l'examen de la révision de ces salaires compte tenu de l'évolution du coût de la vie.

Révision

Lorsque l'une des parties signataires demandera la révision ou la suppression d'un ou plusieurs articles, elle devra en aviser les autres parties, avec un préavis de 3 mois, dans les conditions de l'article 3.

Cette demande sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

Cette proposition sera adressée au ministère compétent qui réunira dans les meilleurs délais une commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

Si, avant la date d'expiration du préavis de révision, un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention collective demeurera en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dont la révision représentative aura été demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative, non partie à la présente convention collective nationale, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable le jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat des conseils de prud'hommes de Paris. L'organisation syndicale représentative qui aura décidé d'adhérer à la présente convention collective, dans les formes précitées, devra également en informer les parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Contestation sur l'affiliation

En cas de contestation devant les tribunaux sur la question de savoir si l'une des parties en présence est bien adhérente à un groupe signataire de la présente convention collective, l'organisation en cause s'engage à venir témoigner de l'affiliation ou de la non-affiliation de ladite partie en produisant toute justification utile.

Avantages acquis

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis par un salarié ou un groupe de salariés dans un établissement ou un groupe d'établissements qui les emploie, lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la signature ou à l'application de la présente convention, notamment prime d'ancienneté, congés supplémentaires et exceptionnels, fournitures diverses.

Dans le même esprit, les clauses de la présente convention collective remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existantes, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés.

Interprétation et procédures de conciliation : les différends individuels ou collectifs

Tous litiges individuels ou collectifs, nés de l'interprétation de la présente convention collective, sont portés dans un délai de 15 jours, par la partie la plus diligente et par l'intermédiaire de leur syndicat signataire de la présente convention collective devant la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation, sous réserve de la possibilité soit de saisir la juridiction prud'homale (pour les litiges individuels), soit le tribunal de grande instance (pour les litiges collectifs) :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés et son suppléant ;

- un nombre de représentants patronaux égal aux représentants salariés ;

- la commission est présidée alternativement par un représentant patronal et par un représentant d'une organisation de salariés ;

- le secrétariat est assuré par la partie employeur ;

- cette commission devra statuer dans un délai de 8 semaines à compter de la date où elle a été saisie ;

- le procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les représentants des parties siégeant à la commission et adressé sous quinzaine à chacun des membres de ladite commission ;

- les conclusions seront transmises aux parties intéressées dans le même délai ;

- les salariés mandatés présents aux réunions de la commission se verront appliquer les dispositions de l'article 12 de la convention collective.

Institutions représentatives du personnel

Droit syndical.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, un syndicat représentatif peut créer une section syndicale pourvue de moyens d'action. Elle peut :

- collecter les cotisations syndicales pendant le temps de travail ;

- distribuer des publications et des tracts syndicaux en dehors du temps de travail dans l'enceinte de l'entreprise ;

- réunir une fois par mois ses adhérents dans l'entreprise en dehors du temps de travail.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans leurs propres locaux, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

Autorisation d'absence pour participation aux congrès et assemblées statutaires des syndicats

Conformément à la loi en vigueur, le droit syndical s'exerce librement. Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées après un préavis de 10 jours adressé à l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception, pour participer aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels. Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, la réintégration dans le même emploi et dans les mêmes conditions sera obligatoire de plein droit à l'expiration du mandat syndical.

Préalablement à l'embauche, le remplaçant éventuel devra être informé par l'employeur des conditions du remplacement de son prédécesseur et du caractère provisoire de son emploi.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés et apprentis désirant participer à un congé de formation économique, sociale ou syndicale ont droit à un congé non rémunéré de 12 jours ouvrés par an, conformément aux dispositions de l'article L. 451-1 et suivants du code du travail. Toutefois, dans les entreprises d'au moins 10 salariés, l'employeur doit rémunérer ces congés à hauteur de 0,08 pour mille du montant

de l'ensemble des salaires payés pendant l'année en cours. La somme ainsi calculée doit être répartie entre les bénéficiaires de la formation au cours de l'année.

Les salariés ont droit à un ou plusieurs congés (L. 451-1, alinéa 1), pris en une ou plusieurs fois.

Congé d'éducation ouvrière.

Les salariés et apprentis désirant participer à un congé d'éducation ouvrière ont droit à un congé de douze jours ouvrables par an, conformément aux dispositions de l'article L. 451-2 du code du travail.

Ce congé peut être pris en une ou deux fois.

Ce congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où l'employeur oppose un refus dans les conditions précisées ci-dessus, ce refus ne pourra être maintenu au-delà d'une période de trois mois qui suit la première demande, sans préjudice des voies de recours prévues par la loi.

En cas de fractionnement, le report ne jouera qu'une seule fois.

Participation des salariés aux négociations collectives.

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale pourront s'absenter pour participer aux réunions de commissions mixte et paritaire instituées au plan national.

Ils devront en informer leur employeur au moins dix jours à l'avance. Leur salaire sera maintenu, l'employeur pourra en demander le remboursement à l'organisation professionnelle dont il est adhérent.

L'organisation patronale prendra en considération deux représentants salariés par organisation représentative.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'organisation patronale sur présentation des justificatifs originaux dans la limite de :

- un billet aller-retour deuxième classe du tarif S.N.C.F. en vigueur ;

- 250 F par nuit d'hôtel ;

- 100 F par repas.

Cette base forfaitaire sera révisée au 1er février de chaque année par référence à l'indice de l'I.N.S.E.E. La première révision aura lieu le 1er février 1986.

Les salariés concernés seront dispensés du préavis ci-dessus, en cas d'urgence dûment justifiée.

Dans tous les cas, les salariés s'efforceront de réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à la bonne marche de l'entreprise.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, la réintégration dans le même emploi et dans les mêmes conditions sera obligatoire de plein droit à l'expiration du mandat syndical.

Préalablement à l'embauche, le remplaçant éventuel devra être informé par l'employeur des conditions du remplacement de son prédécesseur et du caractère provisoire de son emploi.

Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale pourront s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes paritaires instituées au plan national.

Ils devront en informer leur employeur au moins 10 jours à l'avance, sauf cas d'urgence dûment justifié.

Leur salaire sera maintenu, l'employeur pourra en demander le remboursement à l'organisation professionnelle dont il est adhérent.

L'organisation syndicale prendra en considération 2 représentants salariés par organisation représentative.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'organisation patronale sur présentation des justificatifs originaux dans la limite de :

- un billet aller-retour deuxième classe du tarif SNCF en vigueur ;

- au-delà d'une distance de 500 kilomètres un billet d'avion sera remboursé ;

- 80 € par nuit d'hôtel ;

- 20 € par repas.

Chaque année, lors de la première réunion de la commission mixte paritaire, cette base forfaitaire sera rediscutée.

Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disposition temporaire, la réintégration dans le même emploi et dans les mêmes conditions est obligatoire de plein droit à l'expiration du mandat syndical.

Délégué du personnel
Comité d'entreprise

Le mode de désignation et les attributs des institutions représentatives du personnel sont déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Essai professionnel

L'essai professionnel qui est distinct de la période d'essai visée à l'article 15 consiste en une épreuve ou une évaluation permettant à l'employeur de vérifier la qualification professionnelle du postulant et son aptitude à occuper le poste demandé.

Une déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée auprès des services de l'URSSAF. L'essai professionnel ne saurait excéder une journée et doit être rémunéré sur la base conventionnelle de l'emploi sollicité.

Contrat de travail

Période d'essai et conclusion du contrat de travail

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois :

— 3 mois pour les agents de maîtrise ;

— 4 mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

L'employeur doit faire passer la visite médicale d'embauche au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Pendant la période d'essai, le salarié sera rémunéré au minimum sur les bases du taux de la catégorie pour laquelle il a été engagé.

A l'expiration de la période d'essai, l'engagement du salarié est confirmé obligatoirement par écrit en précisant sa qualification professionnelle, son salaire de base, la durée du travail et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération.

En outre, un exemplaire de la présente convention collective nationale est tenu à la disposition du personnel pour consultation. Un avis est affiché à ce sujet.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du code du travail, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

— 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

— 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

— 2 semaines après 1 mois de présence ;

— 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin, par le salarié, à la période d'essai, le délai de prévenance est de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Modification du contrat de travail

Toute modification soit des conditions de travail, soit du contrat de travail, doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour donner sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Si le salarié n'accepte pas cette modification et au cas où l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur qui doit respecter la procédure de licenciement.

Préavis en cas de démission ou de licenciement

Le préavis réciproque en cas de démission ou de licenciement est de :

- 7 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;

- 1 mois pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté et plus ;

- 2 mois pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté et plus.

Pour les chefs de laboratoire, le préavis est de 3 mois après 1 an d'ancienneté acquis dans la qualification. Par accord signé entre les parties, une dispense partielle ou totale d'effectuer le préavis pourra être décidée. Au cas où le salarié aurait trouvé un nouvel emploi ou exercerait une activité pour son propre compte, le préavis non effectué ne sera pas rémunéré.

Pendant la durée du préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour et pendant 2 heures pour lui permettre de chercher un emploi dès lors qu'il est embauché à temps complet. La démission ne donnant pas droit à ces heures de recherche d'emploi.

En cas de travail partiel, ces heures seront proratisées.

Si le salarié a trouvé un emploi ou exerce une activité pour son propre compte, ces absences ne seront pas rémunérées.

Les heures fixées d'un commun accord peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes. En cas de désaccord, elles seront prises alternativement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors des cas de faute grave ou lourde, aux salariés visés par la présente convention collective, licenciés et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- au-dessus de 1 an de présence : 1 / 5 de mois par année de présence ;

- au-dessus de 3 ans de présence : 1 mois et demi ;

- au-dessus de 6 ans de présence : 2 mois ;

- au-dessus de 9 ans de présence : 2 mois et demi ;

- au-dessus de 12 ans de présence : 1 / 5 de mois par année de présence et 2 / 15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

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

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Les dispositions du présent avenant sont d'application impérative et ne peuvent comporter de clauses dérogatoires, sauf dispositions plus favorables.

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

A l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

A l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture.

Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité.

Départ à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut se faire qu'à la seule condition que le salarié ait atteint l'âge légal de départ à la retraite et qu'il ait acquis le nombre de trimestres suffisants pour obtenir la retraite à taux plein.

Dans ce cas, le préavis à respecter par l'employeur est de 6 mois et l'indemnité de départ à la retraite est identique à l'indemnité prévue à l'article 18 se rapportant au licenciement.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est soumis au respect d'un délai de préavis égal à celui s'appliquant en cas de démission. Dans ce cas, l'indemnité de départ sera calculée comme suit :

- au-dessus de 2 ans de présence : 1 / 10 de mois par année de présence ;

- au-dessus de 3 ans de présence : 1 mois et demi ;

- au-dessus de 6 ans de présence : 2 mois ;

- au-dessus de 9 ans de présence : 2 mois et demi ;

- au-dessus de 12 ans de présence : 3 mois ;

- au-dessus de 15 ans de présence : 3 mois et demi ;

- au-dessus de 20 ans de présence : 4 mois ;

- au-dessus de 25 ans de présence : 5 mois.

Retraite complémentaire et prévoyance

a) Retraite :

- le personnel visé par la présente convention collective devra être inscrit à un régime de retraite complémentaire géré par l'AGRR à un taux contractuel de 8 %, à effet au 1er janvier 1992 ;

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

- l'inscription du salarié au régime de retraite complémentaire prend effet le premier jour de travail dans l'entreprise.
Répartition de la cotisation

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

1re tranche :

La 1re tranche de 6 % sera répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur ;

- 40 % à la charge du salarié.

2e tranche :

La 2e tranche de 2 % sera répartie comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur ;

- 50 % à la charge du salarié.

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

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

b) Prévoyance :

Tout le personnel (cadre et non cadre) visé par la présente convention collective devra être inscrit obligatoirement à un régime de prévoyance décès, incapacité de travail, longue maladie, géré par l'AGRR.
NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002.

Modification de la situation juridique de l'entreprise

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

Durée du travail

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'accord national du 25 mai 2000.

Travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit comprenant les mentions définies par le code du travail.

En cas d'augmentation du volume du travail dans l'entreprise et avant toute embauche extérieure, il sera proposé en priorité au personnel déjà employé à temps partiel la modification de leur contrat de travail tendant à le transformer en contrat de travail à temps partiel.

Personnel intérimaire

Il ne peut être fait appel à du personnel intérimaire que dans les seuls cas prévus par la loi et aux conditions prévues par la réglementation en vigueur (art. L. 124-1 et suivants du code du travail).

Contrat à durée déterminée

Tout contrat à durée déterminée doit comporter un terme précis sauf lorsque le motif porte sur le remplacement d'une personne absente. Ce contrat doit être obligatoirement écrit.

La période d'essai est d'un jour par semaine avec un maximum de 2 semaines pour les contrats dont la durée est égale au plus à 6 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Le contrat à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois. La durée totale du contrat à durée

déterminée à terme précis ne peut excéder 18 mois.

Le contrat à durée déterminée doit comporter l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 122-3-4 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 3 août 2005 : La première phrase du premier alinéa de l'article 24 (Contrat à durée déterminée) est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-1-2 I et III du code du travail.

Maladie

Les absences justifiées par l'incapacité de travail résultant de la maladie, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail mais suspension de celui-ci.

Le remplacement définitif du salarié absent pour maladie ne pourra intervenir tant que l'intéressé n'aura pas été absent plus de 108 jours ouvrables au cours d'une même période de 12 mois.

Au-delà de cette période de 108 jours ouvrables, l'employeur pourra licencier le salarié à la condition de justifier de la nécessité dans laquelle il se trouve de procéder à son remplacement.

Dans ce cas, l'employeur devra notifier au salarié son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, après avoir respecté la procédure légale et en tenant compte du préavis prévu par la convention collective. Celui-ci ne sera par rémunéré. L'indemnité conventionnelle de licenciement reste due au salarié.

En cas de réembauchage, l'ancienneté acquise à la date du licenciement est maintenue, comme il est dit à l'article 18 de la présente convention collective.

Prévoyance

Le personnel visé par la présente convention bénéficie d'un régime de prévoyance décès, incapacité, invalidité. A ce titre, il es obligatoirement affilié à l'AGRR Prévoyance, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.

NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002.

Incapacité de travail et capital décès

Pendant un arrêt de travail, dû à la maladie ou à l'accident, dûment constaté par un certificat médical ou un billet d'hospitalisation, les salariés appartenant à l'effectif permanent depuis plus de 1 an recevront de l'employeur, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la législation sur les assurances sociales et de tout régime complémentaire, l'intégralité de leur salaire, à compter du 4e jour d'absence en cas de maladie ou accident de la vie privée et du premier jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pendant une durée de 1 mois (1).

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable à l'alinéa précédent.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne poura conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le personnel visé par la présente convention collective devra être inscrit au régime capital décès, incapacité de travail, longue maladie établi par l'accord signé le 28 février 1970 avec l'AGRR Prévoyance.

En application des dispositions de l'article L. 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est assurée par l'AGRR Prévoyance seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant.

A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.
(1) Sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978. NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002.

Accident du travail, trajet, maladie professionnelle

Les absentes justifiées par l'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle dûment constatées par certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail mais une suspension de celui-ci.

En cas d'accident du travail, toute journée commencée est due par l'employeur.

Maternité

Les règles de protection se rapportant à la maternité et aux conditions des femmes enceintes sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Handicapés physiques

Les employeurs occupant du personnel relevant de la législation sur les handicapés physiques devront procéder aux aménagements nécessaires dans leurs laboratoires, de façon à faciliter l'accès, la sortie et les déplacements des handicapés physiques à l'intérieur du laboratoire.

Service national

Pendant la durée légale du service national, le contrat de travail du salarié est suspendu. Dès qu'il a connaissance de la date de sa libération, le salarié doit en informer, par lettre recommandée avec accusé de réception, son employeur, qui doit le réintégrer dans son emploi (art. L. 122-18 du code du travail).

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité du salaire entre les hommes et les femmes.

Doivent être en commun aux deux sexes : les catégories et critères de classifications, de promotions professionnelles, les éléments comprenant la rémunération ainsi que les modes d'évaluation des emplois.

Salaires minima et classification

Les salaires sont mensualisés.

Les salaires minima des différentes catégories sont fixés selon la grille de classification qui a fait l'objet de l'accord du 16 avril 1999, étendu par voie d'arrêté ministériel du 19 octobre 1999, et figure en annexe.

Formation

En application du protocole d'accord du 16 octobre 1987, il est fait obligation aux entreprises de moins de 10 salariés de verser leur contribution à l'OPCA Multifaf, 13, rue Saint-Marc, 75002 Paris.

Ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de la catégorie du salarié et s'ajoutera au salaire réel. Elle est fixée comme suit :

- 1 % après 2 ans de présence dans le même laboratoire, puis 1 % par an jusqu'à 20 ans.

Les salariés ayant 20 ans de présence et plus bénéficieront de 1 jour de congé supplémentaire.

Les années effectuées au titre de l'apprentissage seront prises en compte rétroactivement pour le calcul de l'ancienneté lors de l'intégration du salarié dans l'effectif. Cette prime devra figurer à part sur le bulletin de salaire.

En cas de réembauche dans l'entreprise d'un salarié licencié, il conservera son ancienneté uniquement au titre du calcul de sa prime d'ancienneté.

Bulletin de paie

Le bulletin de paie remis au salarié comportera les mentions prévues à l'article R. 143-2 du code du travail et précisera notamment la qualification du salarié telle qu'elle ressort de l'application de la classification des emplois figurant en annexe de la présente convention.

Congés payés - Durée du congé

La durée légale des congés payés est de 30 jours ouvrables.

Ils se calculent sur la période de référence, du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le congé principal ne peut être inférieur à 12 jours consécutifs durant la période du 1er mai au 31 octobre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, des jours supplémentaires seront accordés en cas de fractionnement du congé, fractionnement qui ne peut être mis en oeuvre qu'avec l'agrément du salarié.

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

Lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable pendant la période des congés payés, le salarié a droit à un jour supplémentaire.

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

Affichage des dates de congés payés

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

A l'intérieur de cette période, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel et communiqué aux salariés un mois avant leur départ, notamment par voie d'affichage.

Sauf cas de force majeure, ces dates ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

L'ordre des départs tiendra compte en priorité :

1. Des nécessités du service ;

2. Du roulement des années précédentes ;

3. Des charges de famille pour les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ;

4. Des possibilités du conjoint travaillant dans un autre secteur d'activité.

Les conjoints et signataires d'un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé

Sont considérées comme période 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 professionnelle) ;

- le congé de maternité prévu à l'article L. 122-28 du code du travail ;

- le congé de paternité ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- les journées de participation aux réunions syndicales ou aux réunions de commissions prévues par la présente convention ;

- les congés de formation des cadres ou d'animation pour les jeunes ;

- les congés pour évènements familiaux ;

- les congés de formation professionnelle continue ;

- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;

- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;

- les périodes prévues aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (repos compensateur, RTT, congés payés ..).

NOTA : Arrêté du 3 août 2005 : Le dernier tiret de l'article 37 (Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail qui énoncent de manière limitative les périodes considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Incidence de la maladie sur les congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêté de travail à la date des départs en congés fixée par l'employeur conserve son droit à congés lorsque l'arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur est fondé à lui imposer de prendre à son retour le reliquat de ses congés. Le salarié est alors indemnisé au titre de la maladie pour toute la période de l'arrêt maladie et perçoit une indemnité de congés lorsqu'il prend ses congés. En revanche, si l'arrêt maladie prend fin après l'expiration de la période de prise de congés et que le salarié n'a pu épuiser ses congés, il n'a droit à aucune indemnité compensatrice.

Si la maladie survient pendant les congés, le salarié ne peut pas obtenir de nouveaux congés, même non rémunérés. Le salarié tombant malade au cours de ses congés perçoit son indemnité de congés payés calculée normalement et les indemnités journalières de la sécurité sociale. En revanche, aucune indemnité conventionnelle de maladie n'est due au salarié.

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.

Congés supplémentaires pour mère de famille

Les femmes salariées ou apprenties, 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 d'un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Jours fériés

a) Retraite :

- le personnel visé par la présente convention collective devra être inscrit à un régime de retraite complémentaire géré par l'A.G.R.R. à un taux contractuel de 8 p. 100, à effet au 1er janvier 1992.

- la cotisation est assise, conformément aux dispositions de l'A.R.R.C.O., sur les salaires bruts limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale (non-cadres), sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette de l'A.R.R.C.O. est limitée au plafond de la sécurité sociale (cadres) ;

- l'inscription du salarié au régime de retraite complémentaire prend effet le 1er jour de travail dans l'entreprise.
Répartition de la cotisation

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

1re tranche :

La première tranche de 6 p. 100 sera répartie comme suit :

- 60 p. 100 à la charge de l'employeur ;

- 40 p. 100 à la charge du salarié.

2e tranche :

La deuxième tranche de 2 p. 100 sera répartie comme suit :

- 50 p. 100 à la charge de l'employeur ;

- 50 p. 100 à la charge du salarié.

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

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

b) Prévoyance :

Tout le personnel (cadre et non cadre) visé par la présente convention collective devra être inscrit obligatoirement à un régime de prévoyance décès-incapacité de travail-longue maladie, géré par

l'A.G.R.R..

Congés exceptionnels

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

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable ;

- salarié contractant un pacte civil de solidarité : 2 jours ouvrables ;

- naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrables ;

- journée citoyenne : 1 jour ouvrable ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;

- décès du cocontractant d'un pacte civil de solidarité : 2 jours ouvrables ;

- décès du père, de la mère : 2 jours ouvrables ;

- décès d'un grand-parent, d'un beau-parent, d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable.

Au-delà de 500 kilomètres parcourus pour assister soit au mariage d'un enfant ou au décès d'un parent, il sera attribué un jour supplémentaire.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de 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'évènement.

Arrêté du 3 août 2005 : Le quatrième tiret de l'article 42 (Congés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination fondée notamment sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle. Le huitième tiret de l'article 42 susvisé est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination fondée notamment sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle et, d'autre part, des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

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

Tout salarié ayant à charge un enfant de moins de 16 ans bénéficie en cas de maladie de cet enfant, justifiée par certificat médical, d'un congé non rémunéré de 3 jours par année civile. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgés de moins de 1 an (art. L. 122-28-8 du code du travail) ou si le salarié assure la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

A la suite de ce congé non rémunéré, le salarié pourra bénéficier également, sur présentation d'un certificat médical, d'une prolongation de ce congé non rémunéré qui pourra être pris en une ou plusieurs fois. Toutefois, le nombre total de jours d'absence est limité à 12 jours ouvrés.

Tout salarié a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant à charge tel que défini à l'article L. 122-28-9 du code du travail. Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté minimale de 1 an, l'employeur est tenu d'accepter sa demande.

Congé de maternité ou d'adoption

La protection des femmes enceintes et des mères d'une part, l'octroi de congé 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 d'adoption ou du congé parental, une priorité de réembauchage est prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants.

Congés 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 postnatales 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 précitées au même article.

Congés d'adoption.

Tout salarié à qui un service départemental d'aide social à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisé confie un enfant au moins, en vue d'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.

Congés pour élever un enfant

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

Pendant 3 ans, les salariés peuvent prendre un congé parental pour élever leur enfant ou occuper un travail à temps partiel jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant.

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 d'un enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption.

L'employeur ne peut refuser ni le congé parental ni l'activité à temps partiel (loi n° 94-629 du 25 juillet 1994).

La durée initiale est de 1 an au maximum, mais le salarié peut prolonger son congé 2 fois ou le transformer en travail à temps partiel jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant.

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

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

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

Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire

Le contrat d'apprentissage sera obligatoire pour tous les apprentis. Un modèle type de contrat sera établi selon les dispositions légales du code du travail et de la réglementation de l'apprentissage en vigueur, entre les organisations ouvrières signataires de la présente convention collective et l'U.N.P.P.D.

Dans chaque laboratoire, le nombre des apprentis ne pourra être supérieur à un apprenti pour cinq prothésistes dentaires qualifiés (titulaires soit du B.M. 2, soit du B.P.)[(1).

Les candidats à l'apprentissage devront obligatoirement :

1° Etre âgés de seize ans au moins ;

2° Justifier de leur admission en classe de 1re (décision du conseil de classe)] (1) ;

3° Etre en possession d'un certificat d'orientation professionnelle.

Sont habilités à former des apprentis, les prothésistes dentaires, artisans ou industriels, titulaires du brevet de maîtrise deuxième partie ou titre institué selon les dispositions d'application du décret du 1er mars 1962 et de l'arrêté du 12 octobre 1966 ou titulaires de l'un des diplômes et appartenant à l'entreprise depuis plus de six mois.

En application de la loi du 10 mars 1937, les prothésistes dentaires, non titulaires du brevet de maîtrise, devront être en possession d'un agrément préfectoral pour former les apprentis.

Les contrats d'apprentissage en cours seront maintenus jusqu'à leur expiration.

En application des textes législatifs en vigueur, les contrats d'apprentissage devront être visés par les C.F.A.

La durée de l'apprentissage en prothèse dentaire est fixée à trois ans.

Aucun apprenti ne pourra être embauché si les conditions d'installation du laboratoire ne répondent pas aux conditions normales de l'appentissage.

Les apprentis ne pourront être employés à des besognes extra-professionnelles. Il est interdit, notamment, de leur faire effectuer les courses d'une manière habituelle.

(1) Membres de phrases exclus de l'extension par arrêté du 28 février 1979 art. 1.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage écrit est obligatoire pour tous les apprentis, il sera établi conformément aux dispositions du code du travail (art. R. 117-11 et R. 117-12).

Le nombre d'apprentis accueillis simultanément dans une entreprise ne pourra pas dépasser le seuil prévu aux articles R. 117-5 à R. 117-15 et R. 117-1 du code du travail.

Les candidats à l'apprentissage devront obligatoirement :

- être âgés de 16 ans au moins ;

- justifier de leur admission en classe de 1re (décision du conseil de classe), la profession de prothésiste dentaire exigeant des connaissances en microbiologie, bactériologie, virologie, mycologie, immunologie et anatomie ;

- être en possession d'un certificat d'orientation professionnelle.

Sont habilités à former des apprentis les prothésistes dentaires, artisans, industriels ou salariés remplissant les conditions de compétences professionnelles prévues aux articles R. 117-3 et R. 117-21 du code du travail.

Aucun apprenti ne pourra être embauché si les conditions d'installation du laboratoire ne répondent pas aux normes fixées par l'article L. 117-5 du code du travail.

La durée de l'apprentissage en vue de l'obtention du CAP est fixée à 3 ans, 2 ans pour l'obtention du BTM.

En application des textes législatifs, les contrats d'apprentissage devront être visés par le CFA où les apprentis seront obligatoirement inscrits (art. R. 115-1 du code du travail).

Les apprentis ne pourront être employés à des besognes extraprofessionnelles. Il est interdit notamment de leur faire effectuer les courses de manière habituelle.

Formation professionnelle - Apprentissage

Nature du travail.

Le prothésiste dentaire est un professionnel exerçant dans un laboratoire de prothèse dentaire.

A partir de l'ordonnance du praticien, il conçoit, élabore et délivre tous les types d'appareillages existant en prothèse dentaire.

Le prothésiste dentaire est un spécialiste qui élabore et réalise les différents types de prothèse à partir de nombreux matériaux utilisés en art dentaire, compte tenu de l'évolution des sciences et des techniques.

Chaque prothèse dentaire étant un travail spécifique, le prothésiste dentaire doit avoir un sens de la créativité, un sens de l'esthétique, une grande habileté et un goût du travail manuel ; une connaissance appronfondie de la morphologie dentaire, une maîtrise parfaite du travail des métaux précieux, non précieux, des pâtes thermo-plastiques, des matières plastiques et de la céramique dentaire.