



CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE  
DE CONVENTION COLLECTIVE  
TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires

Si vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu de l'intégralité de la "convention collective IDCC 993", celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

# Comment utiliser avec le plus d'efficacité possible cette convention collective au format .PDF ?

Au-delà d'une simple **impression des pages de cette convention collective à relier dont vous devez légalement disposer au sein de votre entreprise**, vous pouvez aussi travailler directement à partir du format électronique .PDF de ce document.

Pour mémoire, **ce document est lisible avec la visionneuse d'Acrobat Reader®** que vous pouvez télécharger (ou mettre à jour) gratuitement sur le site de cet éditeur :

<http://get.adobe.com/fr/reader/>

Plusieurs options sont alors proposées par LégiSocial®, facilitant la lecture et la navigation au sein de cette convention collective grâce à :

- **Une table des matières numérotée avec des titres et sous-titres cliquables**, vous permettant de vous rendre directement à l'article souhaité.
- **Des titres d'articles également cliquables au sein de la convention**, vous permettant de revenir directement à la table des matières du document.
- **Des signets de votre lecteur .PDF**, vous assurant un chapitrage très utile à toute recherche spécifique. Ci-dessous et à titre d'exemple, un aperçu de la convention collective métallurgie avec la mise en avant des signets de cette dernière.

Bonne lecture.

L'équipe de LégiSocial

[www.legisocial.fr](http://www.legisocial.fr)

## Table des matières

Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978	7
<b>Texte de base</b>	<b>7</b>
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	7
Champ d'application professionnel et territorial	7
Article 2 - Date d'entrée en vigueur de la présente convention collective	7
Article 3 - Durée	7
Article 4 - Révision	7
Article 5 - Adhésion	7
Article 6 - Contestation sur l'affiliation	8
Article 7 - Avantages acquis	8
Article 8 - Interprétation et procédures de conciliation : les différends individuels ou collectifs	8
Institutions représentatives du personnel	8
Article 9 - Droit syndical	8
Article 10 - Autorisation d'absence pour participation aux congrès et assemblées statutaires des syndicats	8
Article 11 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	8
Article 12 - Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national	9
Délégué du personnel	9
Article 13 - Comité d'entreprise	9
Article 14 - Essai professionnel	9
<b>Contrat de travail</b>	<b>9</b>
Article 15 - Période d'essai et conclusion du contrat de travail	9
Article 16 - Modification du contrat de travail	9
Article 17 - Préavis en cas de démission ou de licenciement	9
Article 18 - Indemnité de licenciement	10
Article 18 bis - Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée	10
Article 19 - Départ à la retraite	10
Article 19 bis - Retraite complémentaire et prévoyance	10
Article 20 - Modification de la situation juridique de l'entreprise	11
Article 21 - Durée du travail	11
Article 22 - Travail à temps partiel	11
Article 23 - Personnel intérimaire	11
Article 24 - Contrat à durée déterminée	11
Article 25 - Maladie	11
Article 25 bis - Prévoyance	11
Article 25 ter - Incapacité de travail et capital décès	11
Article 26 - Accident du travail, trajet, maladie professionnelle	12
Article 27 - Maternité	12
Article 28 - Handicapés physiques	12
Article 29 - Service national	12
Article 30 - Egalité de rémunération entre hommes et femmes	12
Article 31 - Salaires minima et classification	12
Article 32 - Formation	12
Article 33 - Ancienneté	12
Article 34 - Bulletin de paie	12
Article 35 - Congés payés - Durée du congé	12
Article 36 - Affichage des dates de congés payés	13
Article 37 - Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé	13
Article 38 - Incidence de la maladie sur les congés payés	13
Congés payés des salariés employés à temps partiel	13
Article 40 - Congés supplémentaires pour mère de famille	13
Article 41 - Jours fériés	14
Article 42 - Congés exceptionnels	14
Article 43 - Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans	14
Article 44 - Congé de maternité ou d'adoption	14
Article 45 - Congés pour élever un enfant	14
Article 46 - Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire	15
Article 47 - Contrat d'apprentissage	15
<b>Textes Attachés</b>	<b>17</b>
Annexe I qualification des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire Convention collective nationale du 18 décembre 1978	17
Annexe III - Formation en alternance Accord du 16 octobre 1987	18
Article - Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage préparant un diplôme de niveau IV et III	18
Annexe relative à la formation professionnelle Accord du 27 janvier 2012	19
Article - Titre Ier Objet	19
Article - Titre II Désignation de l'OPCA 1	19
Titre III Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèse dentaire	19
Titre IV Parcours professionnels	20
Titre V formation tout au long de la vie professionnelle	21
Titre VI Dispositions particulières	24
Article - Titre VII Missions confiées à la CPNE	24
Titre VIII Dispositions financières	24
Article - Annexe	26
Accord du 16 octobre 1987 relatif à la formation professionnelle continue	27
Nature des actions de formation	27
Article - Congé de formation	27
Accord du 16 octobre 1987 relatif à la commission paritaire départementale ou régionale de conciliation et de proposition	28
Article - Attributions Représentation Convocation de la commission Prise en charge des membres de la commission	28
Avenant du 16 avril 1999 relatif à la formation prothésiste dentaire	29
Accord du 7 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail	30
Article 1 - Champ d'application	30
Article 2 - Durée de l'accord et dénonciation	30
Article 3 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	30
Article 4 - Modalités de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	30
Article 5 - Contrôle des horaires effectués	31
Article 6 - Pause obligatoire et repos quotidien	31
Article 7 - Contingent annuel d'heures supplémentaires	31
Article 8 - Rémunération	31
Article 9 - Salariés à temps partiel	31
Article 10 - Engagements réciproques Etat laboratoires dentaires	31
Article 11 - Dispositions particulières au personnel d'encadrement	31
Article 12 - Suivi de l'accord	32
Accord du 25 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail	33

Article 1 - Champ d'application	33
Article 2 - Durée de l'accord et dénonciation	33
Article 3 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	33
Article 4 - Modalités de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	33
Article 5 - Contrôle des horaires effectués	34
Article 6 - Pause obligatoire et repos quotidien	34
Article 7 - Contingent annuel d'heures supplémentaires	34
Article 8 - Rémunération	34
Article 9 - Salariés à temps partiel	34
Article 10 - Engagements réciproques Etat - laboratoires dentaires	34
Article 11 - Dispositions particulières au personnel d'encadrement	35
Article 12 - Suivi de l'accord	35
Accord du 2 mars 2001 relatif au régime de prévoyance	36
Protocole d'accord du 15 mai 2002 relatif au régime de prévoyance Avenant n 2 à la CCN	37
Article - Préambule	37
Article 1 - Champ d'application	37
Article 2 - Garantie capital décès	37
Article 3 - Dévolution du capital décès	37
Article 4 - Garantie rente éducation	38
Article 5 - Enfants à charge - Définition	38
Article 6 - Conjoint et concubin - Définition	38
Article 7 - Garantie incapacité temporaire de travail	38
Article 8 - Garantie invalidité	38
Article 9 - Garantie maternité salarié cadre	39
Article 10 - Exclusions	39
Article 11 - Revalorisation	39
Article 12 - Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés congé parental, congé de formation, congé sabbatique ..	39
Article 13 - Taux de cotisation	39
Article 14 - Gestion du régime conventionnel	40
Article 15 - Commission paritaire technique	40
Article 16 - Mise en place du régime	40
Article 17 - Effet - Durée	40
Article - Contrat de garanties collectives	40
Article - Protocole d'accord technique	41
Avenant du 20 juin 2001 relatif à la collecte de fonds en matière de formation professionnelle	43
Entreprises employant 10 salariés et plus	43
Attribution de la collecte des fonds de formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus à l'OPCA MULTIFAF Protocole d'accord du 25 janvier 2002	45
Article - Préambule	45
Entreprises employant 10 salariés et plus	45
Protocole d'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi	47
Actualisation de l'annexe III rémunération des apprentis Protocole d'accord du 12 juillet 2002	48
Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires	49
Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et à la reconnaissance des CQP	50
Article 1 - Entreprises et salariés concernés	50
Article 2 - Modalité de création	50
Article 3 - Contenus des CQP	50
Article 4 - Validation des épreuves et délivrance des CQP	50
Article 5 - Champ d'application	51
Article 6 - Date d'effet et durée de l'accord	51
Article 7 - Extension	51
Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires	52
Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle	53
Article 1 - Entreprises et salariés concernés	53
Article 2 - Modalité de création	53
Article 3 - Contenus des CQP	53
Article 4 - Validation des épreuves et délivrance des CQP	53
Article 5 - Champ d'application	54
Article 6 - Date d'effet et durée de l'accord	54
Article 7 - Extension	54
Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle contrat de professionnalisation	55
Actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 Protocole d'accord du 4 janvier 2005	56
Actualisation des annexes I et III Protocole d'accord du 4 janvier 2005	57
Avenant n 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance	58
Mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche conformément à l'avenant n 4 ci-joint	58
Article - Préambule	58
Article 1 - Champ d'application	58
Article 2 - Garantie capital-décès	58
Article 2 - Garantie capital décès	58
Article 3 - Dévolution du capital-décès	59
Article 3 - Dévolution du capital décès	59
Article 4 - Garantie rente-éducation	59
Article 5 - Enfants à charge - Définition	60
Article 6 - Conjoint et concubin - Définition	60
Article 7 - Garantie incapacité temporaire de travail	60
Article 8 - Garantie invalidité	60
Article 9 - Garantie maternité salarié cadre	61
Article 9 - Garantie maternité	61
Article 10 - Salaire de référence servant au calcul des prestations	61
Article 11 - Exclusions	61
Article 12 - Revalorisation	61
Article 13 - Extension de la garantie capital-décès, aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés congé parental, congé de formation, congé sabbatique ..	61
Article 13 - Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail. - Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés	61
Article 14 - Taux de cotisation	62
Article 15 - Gestion du régime conventionnel	62
Article 16 - Commission paritaire technique	62
Article 17 - Effet - Durée	63
Protocole d'accord relatif à l'indemnité de licenciement Protocole d'accord du 15 novembre 2005	64
Avenant du 10 avril 2006 relatif à la création de 6 certificats de qualification professionnelle	65
Article - Définition des 6 certificats de qualification professionnelle	65
Actualisation de l'annexe III de la convention collective Accord du 23 février 2007	67
Accord du 24 septembre 2007 relatif au développement de la formation professionnelle	68

Article - TITRE Ier : Objet	68
TITRE II : Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèses dentaires	68
TITRE III : Parcours professionnels	69
TITRE IV : De la formation tout au long de la vie professionnelle	70
TITRE V : Dispositions particulières	73
Article - TITRE VI : Missions confiées à la CPNE	73
TITRE VII : Dispositions financières	73
Article - Annexe	74
Avenant du 9 novembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires	76
Accord du 9 novembre 2007 relatif à la participation des salariés aux négociations collectives	77
Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif à l'ancienneté	78
Accord du 27 juin 2008 relatif à la mise en place d'un accord sur le développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	79
Accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	80
Article - Préambule	80
Avenant du 30 janvier 2009 portant actualisation d'articles de la convention	82
Article - Annexe	82
Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai	83
Accord du 19 mars 2010 relatif au contrat d'apprentissage	84
Article - Annexe III	84
Accord du 14 septembre 2012 relatif à l'ancienneté	85
Avenant du 7 décembre 2012 relatif au congé maladie enfant	86
Accord du 29 mars 2013 relatif à la classification	87
Article - Annexe	87
Accord du 29 mars 2013 relatif au travailleur handicapé	89
Accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle	90
Article - Titre Ier Objet	90
Article - Titre II Désignation de l'OPCA	90
Titre III Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèses dentaires	90
Titre IV Parcours professionnels	91
Titre V Formation tout au long de la vie professionnelle	92
Titre VI Dispositions Particulières	95
Article - Titre VII Missions confiées à la CPNE	95
Titre VIII Dispositions Financières	95
Article - Annexe	97
Accord du 14 février 2014 relatif à la classification de technicien qualifié en prothèse dentaire	98
Avenant n 5 du 16 mai 2014 relatif au régime de prévoyance	99
Article - Préambule	100
Avenant n 1 du 10 octobre 2014 à l'accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	102
Article - Préambule	102
Accord du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle	103
Accord du 5 décembre 2014 portant sur l'actualisation de l'article 33 de la convention relatif à l'ancienneté	105
Accord du 13 février 2015 complétant les dispositions de l'article 25 ter de la convention	106
Accord du 21 octobre 2016 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention	107
Avenant du 21 octobre 2016 relatif à la modification de l'annexe III de la convention	108
Protocole d'accord du 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 sur l'ancienneté	109
Protocole d'accord du 30 juin 2017 relatif à la modification de l'article 12 de la convention collective nationale	110
Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de l'UNSA santé sociaux à la convention	111
Avenant n 6 du 5 décembre 2017 portant modification de l'avenant n 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance	112
Article - Préambule	112
Accord du 12 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	113
Article - Préambule	114
Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à la modification de l'article 43 congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans	115
<b>Textes Salaires</b>	<b>116</b>
Protocole d'accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires	117
Accord Salaires du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 1	118
Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009	119
Article - Annexe	119
Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010	120
Article - Annexe	120
Accord Salaires du 4 février 2011	121
Accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis	122
Article - Annexe III	122
Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013	124
Article - Annexe	124
Accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014	125
Article - Annexe	125
Accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015	126
Article - Annexe	126
Accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 1	127
Article - Annexe	127
Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019	128
Article - Annexe	128
<b>Textes Extensions</b>	<b>129</b>
ARRÊTÉ du 28 février 1979	129
ARRÊTÉ du 10 avril 1980	130
ARRÊTÉ du 10 octobre 1980	131
ARRÊTÉ du 15 décembre 1980	132
ARRÊTÉ du 16 juillet 1981	133
ARRÊTÉ du 19 octobre 1981	134
ARRÊTÉ du 25 janvier 1982	135
ARRÊTÉ du 19 mars 1982	136
ARRÊTÉ du 20 décembre 1982	137
ARRÊTÉ du 10 mai 1983	138
ARRÊTÉ du 19 septembre 1984	139
ARRÊTÉ du 22 avril 1985	140
ARRÊTÉ du 19 juin 1985	141
ARRÊTÉ du 30 avril 1986	142

ARRÊTÉ du 6 octobre 1986	143
ARRÊTÉ du 24 février 1987	144
ARRÊTÉ du 25 mars 1988	145
ARRÊTÉ du 26 avril 1988	146
ARRÊTÉ du 8 décembre 1988	147
ARRÊTÉ du 13 décembre 1988	148
ARRÊTÉ du 30 mai 1989	149
ARRÊTÉ du 14 décembre 1989	150
ARRÊTÉ du 7 mai 1990	151
ARRÊTÉ du 24 juin 1991	152
ARRETE du 11 février 1992	153
ARRETE du 4 mai 1992	154
ARRETE du 6 juillet 1992	155
ARRETE du 16 avril 1993	156
ARRETE du 11 avril 1995	157
ARRETE du 15 avril 1997	158
ARRETE du 25 juin 1997	159
ARRETE du 19 octobre 1999	160
ARRETE du 17 avril 2000	161
ARRETE du 12 octobre 2000	162
ARRETE du 19 juin 2001	163
ARRETE du 22 octobre 2001	164
ARRETE du 6 février 2002	165
ARRETE du 9 avril 2002	166
ARRETE du 15 avril 2002	167
ARRETE du 4 juillet 2002	168
ARRETE du 7 octobre 2002	169
ARRETE du 2 décembre 2002	170
ARRETE du 10 mars 2003	171
ARRETE du 26 mars 2003	172
ARRETE du 9 juillet 2003	173
ARRETE du 11 mars 2004	174
ARRETE du 4 mai 2004	175
ARRETE du 10 mai 2004	176
ARRETE du 27 juin 2005	177
ARRETE du 4 juillet 2005	178
ARRETE du 20 juillet 2005	179
ARRETE du 3 août 2005	180
ARRETE du 3 août 2005	181
ARRETE du 23 mars 2006	182
ARRETE du 21 juin 2006	183
ARRETE du 19 octobre 2006	184
ARRETE du 20 juin 2007	185

# Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978

## Texte de base

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

### Signataires

#### PATRONS SIGNATAIRES:

Union nationale panarielle des prothésistes dentaires.

#### SYNDICATS SIGNATAIRES:

Syndicats rattachés aux centrales ci-après : CGT - FO, CFDT, CGT, CFTC ;

Fédération indépendante des prothésistes dentaires.

#### ORGANISATIONS ADHÉRENTES SIGNATAIRES:

Fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC (10 mars 1987).

Fédération UNSA santé et sociaux public et privé, par lettre du 4 décembre 2017 (BO n°2018-1)

### > [Champ d'application professionnel et territorial](#)

#### ARTICLE 1

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2002

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 dans les entreprises dont l'activité principale est identifiée sous le n° 331-Bb de la nomenclature des activités française.

Cette activité concerne dans le fait d'analyser les cas prothétiques, de concevoir, élaborer, réparer, réaliser la fabrication et montage sur le marché des dispositifs médicaux sur mesure, prothèses et orthèses dentaires.

(1) Titres exclus de l'extension par arrêté du 17 octobre 2002.

#### ARTICLE 1

En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1996

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 (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 concerne dans le fait de concevoir, élaborer, réaliser, fabriquer et délivrer les prothèses et orthèses dentaires.

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

### > [Article 2 - Date d'entrée en vigueur de la présente convention collective](#)

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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.

### > [Article 3 - Durée](#)

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

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 représentants de la présente convention collective se réuniront d'un commun accord tous les 6 mois. En cas de dénonciation, les représentants 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 salariés prévu par la grille de salaires annexée à la présente convention, ces réunions semestrielles pourront dans tous les cas l'examen de la révision de ces salaires compte tenu de l'évolution du coût de la vie.

### > [Article 4 - Révision](#)

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

Cette demande sera accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle ou de propositions 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 deviendra 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 a été demandée mettront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

### > [Article 5 - Adhésion](#)

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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 pour 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 intéressés par lettre recommandée avec accusé de réception.

## ➤ Article 6 - Contestation sur l'affiliation

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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.

## ➤ Article 7 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, être la cause de retrait 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, rémunérations diverses.

Dans le même esprit, les clauses de la présente convention collective relatives aux avantages existants, y compris les cotisations à durée déterminée, lorsque les clauses de ces conventions sont moins avantageuses pour les salariés.

## ➤ Article 8 - Interprétation et procédures de conciliation : les différends individuels ou collectifs

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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 luer syndicat signataire de la présente convention collective devant la commission paritaire nationale et d'interprétation, sous réserve de la possibilité 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 paritaire égal aux représentants salariés ;
- la commission est présidée alternativement par un représentant paritaire et par un représentant d'une organisation syndicale de salariés ;
- le secrétariat est assuré par la partie la plus diligente ;
- 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 pli recommandé à chacun des membres de ladite commission ;
- les conclusions sont soumises aux parties intéressées dans le même délai ;
- les salariés mandatés présents aux réunions de la commission se voient attribuer les dépenses de l'article 12 de la convention collective.

## ➤ Institutions représentatives du personnel

### ➤ Article 9 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

L'observation des lois s'impose à tous les citoyens, les employeurs respectent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel en vertu du livre IV, titre 1er, du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel, et à n'exercer aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, conformément aux dispositions des articles L. 412-2 et L. 122-45 du code du travail.

Le droit de grève ne peut souffrir d'entraves quelconques qui seraient contraires aux engagements souscrits.

Secteur d'activité :

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, un syndicat représentatif de salariés peut créer une section syndicale ou un comité d'entreprise. Elle peut :

- convoquer les intéressés selon des modalités prévues par le règlement d'entreprise ;
- débattre des problèmes et des tâches syndicales 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 représentants syndicaux peuvent inviter des personnalités extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans leurs locaux, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à leur disposition.

Panneaux d'affichage :

Dans chaque local de prothèse dentaire, des panneaux d'affichage sont réservés aux organisations syndicales.

### ➤ Article 10 - Autorisation d'absence pour participation aux congrès et assemblées statutaires des syndicats

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

Conformément à la loi en vigueur, le droit syndical s'exerce librement. Des autorisations d'absence non rémunérées sont 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 donnent pas de déduction des congés annuels. Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale dans une organisation syndicale, 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 de son prédécesseur et du caractère temporaire de son emploi.

### ➤ Article 11 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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.

#### > Article 12 - Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Les salariés mandatés par leur représentant syndical ne peuvent s'absenter pour participer aux commissions paritaires instituées au sein de l'entreprise (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [CPPNI], commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNEFP] et commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation).

Les représentants salariés aux comités de branche, désignés 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 multipartite étendu du 24 avril 2003, les employeurs ne peuvent se faire rembourser cette journée de salaire par l'organisation syndicale dont dépend le salarié.

De plus, conformément à l'accord multipartite étendu du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social, chaque organisation a le droit de demander des frais de transport, de repas, d'hébergement de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

#### > Délégué du personnel

#### > Article 13 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

Le mode de désignation et les attributions des institutions représentatives des salariés sont déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### > Article 14 - Essai professionnel

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

L'essai professionnel qui est dicté de la période d'essai visée à l'article 15 constitue une épreuve ou une évaluation permettant à l'employeur de vérifier la qualification des candidats 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

#### > Article 15 - Période d'essai et conclusion du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2009

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.

À l'expiration de la période d'essai, l'engagement du salarié est confirmé ougeantrobinim par écrit en précisant sa qualification professionnelle, son salaire de base, la durée de 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 des salariés 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.

#### > Article 16 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

Toute modification 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.

À 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.

#### > Article 17 - Préavis en cas de démission ou de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

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 donne pas droit à ces heures de recherche d'emploi.

En cas de travail partiel, ces heures sont proratisées.

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

#### ➤ Article 18 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

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 exceptionnelle 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 article s'appliquent impérativement et ne peuvent être modifiées de façon dérogatoire, sauf dispositions plus favorables.

#### ➤ Article 18 bis - Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

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

#### ➤ Article 19 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut se faire qu'à la suite d'accord 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 requis par l'employeur est de 6 mois et l'indemnité de départ à la retraite est égale 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.

#### ➤ Article 19 bis - Retraite complémentaire et prévoyance

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2002

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 cotisant 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 tranches :

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 précédemment 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 ARCRO du 29 juin 1988, améliorant les droits acquis au titre des périodes antérieures au commencement de la cotisation.

b) Prévoyance :

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

➤ Article 20 - Modification de la situation juridique de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

Conformément à l'article L. 122-12 du code du travail, si le salarié a été titularisé par l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, rachat de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours le jour de la modification des statuts de l'entreprise.

➤ Article 21 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

➤ Article 22 - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

En cas d'augmentation du volume du travail de l'entreprise et avant toute négociation extérieure, il sera proposé en priorité au personnel déjà employé à temps partiel la possibilité de passer à temps plein.

➤ Article 23 - Personnel intérimaire

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

➤ Article 24 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Tout contrat à durée déterminée doit comporter un terme précis ou l'absence de renouvellement d'une période absente. Ce contrat doit être 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 ou inférieure 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.

NTOA : 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.

➤ Article 25 - Maladie

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ne pourra être licencié que si 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 la nécessité de le remplacer.

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 pas rémunéré. L'indemnité de licenciement sera due au salarié.

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

➤ Article 25 bis - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2002

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

NTOA : (1) Arrêté de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002.

➤ Article 25 ter - Incapacité de travail et capital décès

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2016

Pendant un arrêt de travail, dû à la maladie ou à l'accident, dûment constaté par un certificat médical ou un bilan d'hospitalisation, les salariés ont droit à l'effectif pendant deux semaines plus de 1 an 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 de travail ou de maladie professionnelle, pendant une durée de 1 mois.

3 jours de congé par an sont rémunérés pour une absence médicale de 5 jours et plus pour raisons médicales.

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 prouve pas que l'intéressé a pu percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le personnel visé par la présente convention 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 mise à l'essai des salariés sont 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.

#### > Article 26 - Accident du travail, trajet, maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

Les absences 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.

#### > Article 27 - Maternité

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

#### > Article 28 - Handicapés physiques

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

#### > Article 29 - Service national

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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).

#### > Article 30 - Egalité de rémunération entre hommes et femmes

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

Devient être en compte aux deux sexes : les catégories et critères de classifications, de professions professionnelles, les éléments composant la rémunération ainsi que les modes d'évaluation des emplois.

#### > Article 31 - Salaires minima et classification

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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.

#### > Article 32 - Formation

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

#### > Article 33 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2019

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, plus 1 % par an dans la limite de 20 %.

Les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans de présence, bénéficieront d'un jour annuel de congé supplémentaire.

Les salariés ayant de 25 ans à moins de 30 ans de présence bénéficieront d'un second jour annuel de congé supplémentaire.

Les salariés ayant 30 ans de présence et plus bénéficieront d'un troisième jour annuel de congé supplémentaire.

Les années effectuées au titre de l'apprentissage sont prises en compte rétroactivement pour le calcul de l'ancienneté lors de l'intégration du salarié dans l'effectif.

Cette prime devra être versée à partir du début de salaire.

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

#### > Article 34 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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 résulte de l'application de la classification des emplois figurant en annexe de la présente convention.

#### > Article 35 - Congés payés - Durée du congé

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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 payé 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 sont accordés en cas de fermeture du congé, formellement qui ne peut être mis en œuvre qu'avec l'accord 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 en un pour se rendre dans leur troisième ou département d'origine.

## > Article 36 - Affichage des dates de congés payés

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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 est déterminé en priorité :

1. Des nécessités du service ;
2. Du rattachement des années précédentes ;
3. Des caractéristiques de l'activité pour les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ;
4. Des possibilités du conjoint travaillant dans un autre secteur d'activité.

Les congés et siagreats d'un PCAS tiennent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

## > Article 37 - Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

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 de congés de maternité ;
  - les journées de participation aux réunions syndicales ou aux réunions de consommateurs prévues par la présente convention ;
  - les congés de formation des cadres ou d'animation pour les jeunes ;
  - les congés pour événements 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 imputable 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 ..).
- NTOA : Arrêté du 3 août 2005 : Le décret 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.

## > Article 38 - Incidence de la maladie sur les congés payés

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

Le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêté de travail à la date des départs en congés fixés 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 imputer de perdre à son profit 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 reprend 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 complémentaire de maladie n'est due au salarié.

## > Congés payés des salariés employés à temps partiel

### ARTICLE 39

En vigueur étendu en date du 17 mars 1979

Néant.

### ARTICLE 39

En vigueur non étendu en date du 2 mai 2001

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.

## > Article 40 - Congés supplémentaires pour mère de famille

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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.

## > Article 41 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

Les heures de travail prévues par suite du chômage des jours fériés légaux ne peuvent donner lieu ni à récupération, ni à rattrapage de salaire.

Sont requalifiés comme jours fériés par l'ensemble du personnel des établissements de prothèse dentaire :

- Jour de l'An ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- Noël.

A l'exception des jeunes travailleurs de moins de 18 ans et apprentis, les jours fériés légaux susvisés sont prononcés être entièrement travaillés avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires et donnent droit à une majoration de salaire de 25 % :

- Jour de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Alsacien ;
- Jour de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 Août ;
- Tunisien ;
- 11 Novembre.

## > Article 42 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements 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 sœur : 1 jour ouvrable ;
- salarié contractant un pacte civil de solidarité : 2 jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrables ;
- journée de deuil : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint 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 sœur : 1 jour ouvrable.

Au-delà de 500 kilomètres pour cause de décès 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 motifs exceptionnels, consécutives à un cas de force majeure, ces congés doivent être pris dans les 15 jours qui suivent l'événement.

*Arrêté du 3 août 2005 : Le quatrième tiers 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 interdisent toute discrimination fondée notamment sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle. Le huitième tiers 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 interdisent 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 de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.*

## > Article 43 - Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2019

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'une autorisation d'absence. Ce congé non rémunéré qui pourra être pris en une ou plusieurs fois est limité à un forfait de 9 jours ouvrés par année civile quel que soit le nombre d'enfant du salarié.

Ce congé sera rémunéré dans la limite de 2 jours par année civile.

Tout salarié a le droit de bénéficier 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. 1225-62 du code du travail. Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté minimale d'un an, l'employeur est tenu d'accepter sa demande.

## > Article 44 - Congé de maternité ou d'adoption

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

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 complémentaires en matière de congés de maternité ou d'adoption.

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. Règles des dispositions légales applicables.

Tout salarié a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période dont la durée et la répartition de celle-ci en périodes pré et post-natales sont fixées à l'article L. 122-26 du code du travail et dont une fraction de la période post-natale 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 sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée 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 6<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail.

## > Article 45 - Congés pour élever un enfant

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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'à 3 ans révolus 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'à 3 ans révolus 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 est bénéficiaire. Cette durée peut être écourtée en cas de décès de l'enfant ou de décès inopiné des membres du ménage.

Le congé parental supprime 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.

## > Article 46 - Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire

En vigueur non étendu en date du 2 mai 2001

L'employeur doit respecter les dispositions de la loi du 18 janvier 1994 (livre V bis du code de la santé) relatives à la santé et à la sécurité des patients et des traitements ne doivent pas être compromises lors de la coopération et de la collaboration des professionnels médicaux.

L'employeur doit prendre toute mesure nécessaire concernant la prévention, l'information et la formation dans le domaine de l'hygiène et de la prévention (loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, art. L. 230-1 à 230-5 du code du travail).

L'employeur doit prendre toute mesure nécessaire concernant les installations électriques. Les appareils électriques doivent être protégés par un dispositif de sécurité empêchant l'accès aux zones dangereuses et d'un dispositif d'arrêt après une coupure de courant (art. R. 233-14 à R. 233-31 du code du travail).

Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé du personnel (art. L. 232-T du code du travail).

Les locaux doivent avoir le chauffage d'air réglementaire et posséder un système de ventilation.

Les outils et l'outillage sont à la charge de l'employeur.

Des dispositifs de protection (masques, lunettes, gants, aspirateurs) sont obligatoires pour le sablage, le meulage, le grattage, le polissage. Toutes les émanations de fuor de préchauffe et de chauffe doivent être éliminées au moyen de hottes munies d'extracteur de fumée ou d'un matériel adapté pour l'élimination des cires. Tous ces fours doivent être munis d'une isolation particulière (armoires), ou être installés dans une pièce séparée des autres lieux de travail et spécialement aménagée à cet effet. Il en est de même pour toutes les machines produisant des émanations nocives (fronde à couler, poste de soudure, sableuse).

En aucun cas des aides ne peuvent être mis à disposition autres que ceux des hottes avec cheminée d'échappement.

Les équipements ou tout autre appareil à ou sans permis doivent être munis de dispositifs de sécurité et révisés périodiquement.

Des équipements spécifiques sont installés et contrôlés chaque année.

L'employeur doit se conformer à la législation en vigueur concernant les installations de gaz, le stockage des liquides et des fluides, ainsi que la gestion des déchets.

Le port de gants type chirurgical à usage unique est obligatoire pour la manipulation des empreintes.

Le port de gants ignifugés est obligatoire pour la manipulation des fours de chauffe.

Le renouvellement d'air sera assuré et filtré conformément à la législation en vigueur.

Une solution appropriée ou spray spécifique, pour décontaminer les empreintes, métalliques et appareils dentaires, doit être disponible dans le laboratoire.

Pendant la saison froide, les locaux doivent être chauffés à une température convenable et sans émanation toxique (art. R. 232 du code du travail). Autant que possible, ces locaux doivent disposer d'une lumière naturelle suffisante. Le niveau d'éclairage doit être adapté à chaque poste, suivant la nature et la précision des travaux à exécuter (art. R. 232-8 et suivants du code du travail).

Les salariés doivent à ce que le local mis à leur disposition reste dans un état de parfaite propreté. Ils doivent veiller tout particulièrement à l'entretien du matériel et de l'instrumentation. Le salarié s'engage à respecter et faire respecter les règles de sécurité à l'occasion de son travail.

L'employeur est tenu de réduire l'exposition au bruit à un niveau compatible avec la santé des travailleurs (art. R. 232-8 et suivants du code du travail).

Le personnel devra avoir à sa disposition un vestiaire collectif pourvu d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles munies d'une serrure ou d'un cadenas (art. R. 232-2-T et suivants du code du travail).

L'employeur met à disposition des installations sanitaires dont il assure le nettoyage quotidien ; les salariés sont incités à maintenir ces lieux en état de propreté.

Des lavabos (avec savon, linges et brosse à habit) sont mis à la disposition du personnel.

Dans les laboratoires onopacés du personnel mixte, les locaux d'aisances sont séparés pour les hommes et les femmes (art. R. 232-62-5 du code du travail).

Un matériel de premier secours sera mis en place pour assurer les soins en cas d'accident du travail.

Sur un registre prévu à cet effet seront consignés les accidents de travail bénins tels que piqûres, brûlures, coupures, projections de matériaux ou de liquides dans les yeux, la date et l'heure de l'accident sont mentionnées ainsi que l'identité des témoins éventuels.

La tenue de ce registre ne remplace pas l'obligation légale de procéder aux déclarations d'accident auprès de la caisse primaire d'assurance maladie.

## > Article 47 - Contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 2 mai 2001

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

Le nombre d'apprentis 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 conditions de l'apprentissage doivent être :

- être âgés de 16 ans au moins ;

- justifier de leur assiduité en classe de 1<sup>re</sup> (décision du conseil de classe), la présence de prothésiste d'enseignement des connaissances en microbiologie, bactériologie, virologie, mycologie,

ingumliome et anmatioe ;

- être en pissoesson d'un ceiritfcat d'orientation professionnelle.

Snot habilités à foremr des artpieips les prothésistes dentaires, artisans, ieustldinrs ou salariés rapessmilnt les cindnoitos de compétences pliolresnesonfes prévues aux alrtiecs R. 117-3 et R. 117-21 du cdoe du travail.

Acuun aeptpnri ne proura être embauché si les coinnidtos d'installation du lartoabroie ne répondent pas aux neorms fixées par l'article L. 117-5 du cdoe du travail.

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

En aaolipptiçn des texets législatifs, les ctaotnrs d'apprentissage dvmeot être visés par le CFA où les atppimes snreot omntlioeargbiet iicrtsns (art. R. 115-1 du cdoe du travail).

Les apntipres ne purronot être employés à des benogses extraprofessionnelles. Il est idetrnit nmteanomt de luer friae etfeuecfr les creouss de manière habituelle.



# Textes Attachés

## Annexe I qualification des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire Convention collective nationale du 18 décembre 1978

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

### Personnels de service

Employé n'ayant pas de fonction de directeur de laboratoire, tel que coursier, personnel d'entretien...

### Secrétaire administratif - Aide-comptable

Salarié employé à des tâches de réception, de fraiutaoon et à des travaux administratifs simples et/ou salarié qui exécute tous les travaux de comptabilité cartons de laboratoire, à l'exception des calculs des trois des du arunx et de l'établissement des bilans.

### Comptable

Salarié qui exerce et tient des fonctions relatives aux mouvements financiers de l'entreprise. Rnd compte en tmeers monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail (tenue des livres de paie, journal, compte d'exploitation).

### Employé en prothèse dentaire

L'employé en prothèse dentaire est un salarié qui a une fonction de directeur de laboratoire ne possédant pas de diplôme professionnel en prothèse dentaire et n'effectuant pas de travaux nécessitant les connaissances d'un technicien en prothèse dentaire.

Cette catégorie de personnel doit avoir accès à la formation continue de promotion sociale.

Ce salarié aura pendant une période de 3 ans maximum cette catégorie professionnelle. Au-delà de 3 ans d'expérience dans cette catégorie, dans une ou plusieurs entreprises, le salarié accèdera à la catégorie "Auxiliaire en prothèse dentaire".

### Auxiliaire en prothèse dentaire

Professionnel titulaire du BEP, du CTM auxiliaire en prothèse dentaire, ou titulaire du titre de niveau V « auxiliaire en prothèse dentaire » inscrit au RNCP

Professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur instruments techniques tous les travaux tels que définis dans le référentiel du BEP ou du CTM, à savoir : réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, et de travaux de préparation et de finition (plâtre, polissage, mise en moufle, mise en revêtement...).

### Technicien en prothèse dentaire

Professionnel titulaire du CAP

Professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur instruments techniques tous les travaux tels que définis dans le référentiel du CAP, à savoir : réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, métallique ou métalloplastique : couronnes coulées, bords simples, couronnes à intstirocuan vestibulaire.

Le titulaire du CAP accèdera à l'échelon TQ1 après 3 années d'expérience en tant que technicien en prothèse dentaire.

### Technicien qualifié en prothèse dentaire

(Echelons TQ1, TQ2, TQ3)

Echelon TQ1 : peonssofeinrl titlitiue du bac pro ou du BP

Professionnel capable de concevoir, de réaliser tous les travaux prothétiques de qualité correspondant aux domaines de compétences suivants :

- prothèse abutivité résine : PAT bi-maxillaire respectant les critères fonctionnels et esthétiques d'une prothèse totale ;
- prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unitaires ou contigus dans la limite de 4 éléments, pellic ou inter de bridge avec montage simple, d'après découpes cusales ;
- prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques maillés ou mldreanuabis enlontnvnos ;
- ordinateur assisté par ordinateur.

Echelon TQ2 : pefrnnsioeol titulaire du BTM

Professionnel capable de concevoir, de réaliser tous les travaux prothétiques de qualité correspondant aux domaines de compétence de l'échelon TQ1 ainsi qu'au domaine de compétence suivant :

- prothèse combinée (attachement) : réalisation prothétique de petite évulsion avec anthamcetes provisoire réunir une prothèse fixe et mobile métallique ou totale supra-radiculaire.

Le salarié à l'échelon TQ1, titulaire soit du bac pro, soit du BP, d'origine TQ2 après 2 années d'expérience en TQ1.

Echelon TQ3 : ponneoifrsnl titlitiue du BM IV

Le salarié à l'échelon TQ2 d'origine TQ3 après une année d'expérience en TQ2.

### Prothésiste dentaire qualifié

(Echelons PHQ1, PHQ2)

Echelon PHQ1 : pnfnsneoieisl titulaire du BTS

Le salarié à l'échelon PHQ1 d'origine PHQ2 après 2 années d'expérience en PHQ1.

Echelon PHQ2 : pefrnnsioeol titulaire du BMTS ou du BM III

Ce technicien qualifié doit être capable de réaliser tous les travaux de haute technicité demandés à l'examen du BMTS correspondant aux domaines de compétences suivants :

- orthopédie dentofaciale ;
- orthopédie dento-faciale (sous réserve que le laboratoire euectffe ce domaine de compétence) ;
- prothèse fixée céramique ;
- prothèse combinée ;
- prothèse mobile totale ;
- prothèse sur implant (sous réserve que le laboratoire euectffe ce domaine de compétence) ;
- ordinateur et fabrication assistées par ordinateur.

### Chef de laboratoire

Professionnel possédant le profil du technicien dentaire qualifié et qui a en plus la responsabilité du laboratoire, dirige le personnel, organise, dirige et contrôle le travail.

En cas d'absence, son remplaçant bénéficiera pendant la durée du remplacement d'une prime au moins égale à la différence du salaire conventionnel des intéressés.

Le chef de laboratoire devra être inscrit à une casse de retraite des cadres.

# Annexe III - Formation en alternance Accord du 16 octobre 1987

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

Union nationale des prothésistes dentaires.

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération des employés, cadres, techniciens et atges de maîtrise CFTC ;  
 Fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des soins dentaires et Irriatiboos dmiestas ;  
 Fédération nationale des syndicats des receveurs de santé et sevecris sociaux CFDT ;  
 Syndicat national des assistants et prothésistes dentaires CGT.

## > Article - Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage préparant un diplôme de niveau IV et III

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2018

La rémunération des apprenants préparant la formation de CTM ne peut être inférieure à(2) :

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	25 %	41 %	53 % du Smc ou si puls favorable de l'échelon « Aixilrae en prothèse dentaire »
2e année	37 %	49 %	61 % du Smc ou si puls favorable de l'échelon « Axilraie en prothèse dentaire »

Pour les candidats titulaires du CAP, issus de formation (apprentissage lycées et écoles privées) qui passent à une formation en alternance (contrat d'apprentissage) pour préparer un niveau IV (BTM/ BP) leur rémunération à l'entrée ne peut être inférieure à :

	AVANT	18 A 20 ANS	21 ANS	
	18 ANS		ET PLUS	
BTM-BP	1e année	53 % +	65 % +	78 % +
	2e année	53 % +	65 % +	78 % +

(+) Protégé du salaire minimum conventionnel en vigueur \*, 1er échelon de la grille\* (1).

Pour les candidats titulaires du BTM ou du BP, issus de formation (apprentissage lycées ou écoles privées), qui passent à une formation en alternance (contrat d'apprentissage) pour préparer un niveau III (BTMS ou BMS prothésiste dentaire), leur rémunération à l'entrée ne peut être inférieure à :

	AVANT	18 A 20 ANS	21 ANS	
	18 ANS		ET PLUS	
BTM BMS,	1e année		80 % +	93 % +
prothésiste	2e année		80 % +	93 % +
dentaire				

(+) Protégé du salaire minimum conventionnel en vigueur \*, 1er échelon de la grille\* (1).

(1) Termes eulx de l'extension cmmoe étant ciarrees aux dssotpioins de l'article D. 117-1 du code du travail (arrêté du 20 juin 2007, art. 1er).

Accord étendu sous réserve des dispositions des articles L. 117-10 et D. 117-1 du code du travail seules la rémunération est fixée en pourcentage du SMIC et varie en fonction de l'âge de l'apprenti (arrêté du 20 juin 2007, art. 1er).

(2) Evident sous réserve que les pourcentages exprimés pour les apprenants de moins de 21 ans le soient sur la base du SMIC applicable conformément à l'article L. 6222-27 du code du travail, un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum conventionnel ne peut être inférieur à ce qui est prévu par le pourcentage du SMIC.

(Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)

# Annexe relative à la formation professionnelle Accord du 27 janvier 2012

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;

La CGT-FO ;

La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Une allocation de l'accord sur le développement de la formation professionnelle dans les entreprises de prothèse dentaire en annexe de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et techniciens de prothèse dentaire, conformément à l'avenant ci-joint, relatif à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

## > Article - Titre Ier Objet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

### Les enjeux principaux :

- ? que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en forte croissance et fortement concurrentiel ;
- ? que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les parcours de formation et sur l'évolution des emplois ;
- ? que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises de prothèse dentaire ;
- ? que les laboureurs de prothèse dentaire rencontrent des difficultés de recrutement de personnes qualifiées ;
- ? que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires doit anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son avenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale ;
- ? que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique. C'est pourquoi :

- ? ils considèrent comme prioritaire l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des entreprises de prothèse dentaire ;
  - ? ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans une globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail ;
  - ? ils constatent la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polyvalence ;
  - ? ils entendent renforcer les moyens et dispositifs mis en place pour assurer une politique de formation et préparer l'avenir ;
  - ? ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur ;
- En tant que de besoin, la CNPE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles synergies et tentera de les faire converger vers des objectifs communs. Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et techniciens de prothèse dentaire.

## > Article - Titre II Désignation de l'OPCA 1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

### Titre II (1)

Les parties signataires de la branche des prothésistes dentaires et personnels de laboratoire de prothèse dentaire désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA, dont le siège social est situé au 47, avenue de l'Opéra, 75002 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les cotisations destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ainsi que des entreprises de plus de 10 salariés.

Cette désignation repose sur la possibilité pour la branche des prothésistes dentaires de disposer à la fois d'une capacité de gestion sur son champ professionnel et de bénéficier des moyens qualitatifs et techniques mis à disposition par OPCALIA, pour développer la formation des salariés des entreprises de la branche.

(1) Titre étendu sous réserve de l'agrément ministériel (pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail) d'OPCALIA pour les entreprises relevant de la branche des prothésistes dentaires et des techniciens de prothèse dentaire.

(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

## > Titre III Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèse dentaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Confirmant leur volonté d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs parcours professionnels, les signataires conviennent de la nécessité de poursuivre et de renforcer les démarches de prospective des métiers et des qualifications déjà engagées au niveau de la branche.

### ARTICLE 1ER - CONTEXTE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 1.1. Une branche professionnelle en mutation

Le secteur de la fabrication de prothèse dentaire se caractérise par :

- ? un large champ d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication et la commercialisation de prothèse dentaire ;
- ? une grande diversité de produits et de matériaux ;
- ? une asymétrie du secteur avec une forte prédominance de TPE, PME/PMI ;
- ? une forte concurrence des importations.

#### 1.2. Des compétences qui évoluent

De nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouveaux techniques ou technologies.

### ARTICLE 2 - OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 2.1. Objet

Notre secteur professionnel doit être en capacité d'exprimer ses besoins en formation et en qualification, notamment pour les métiers en mutation, pour que la politique emploi/formation et l'offre de formation s'organisent au vu de ses priorités et répondent aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Compte tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèse dentaire et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des spécificités d'une région à

l'autre, il est convoqué de convocation par l'échelle de la branche.

Par ailleurs, compte tenu que de nombreux entrepreneurs déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on constate peu de contacts de responsables humains clairement identifiés, il s'agira de :

- ? mettre à la disposition de la branche et des entreprises des instruments de suivi et cohérents ;
- ? accompagner ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée ;
- ? offrir un outil d'aide à la décision pour la mise en œuvre de l'emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la mise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

## 2.2. Comité paritaire de pilotage 2.2.1. Composition

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

Il est composé de deux membres de chaque organisation représentative de salariés signataires de cet accord et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

## 2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Les travaux du comité paritaire de pilotage s'inscrivent notamment dans le programme de travail de l'observatoire de l'emploi de la branche et de toute étude formulée par la CPNE.

Les obligations des parties s'engagent à :

- ? convoquer les membres du comité paritaire de pilotage ;
  - ? préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité ;
  - ? assurer le secrétariat des séances.
- Les remboursements sont assurés par l'OPCA désigné par la branche sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

## 2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche de :

- ? collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- ? contribuer à identifier les facteurs susceptibles d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide aux études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- ? constituer une banque de données de référence et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- ? conduire des études ponctuelles visant à préparer une politique de l'emploi et notamment des études démographiques ;
- ? produire des données relatives à la branche à destination de la CPNE ;
- ? transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre de la formation. Cette contribution devra porter sur les actions de la branche d'élaborer les orientations stratégiques de la formation professionnelle.

## 2.3. Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

- ? de recenser les données disponibles et constituer l'évolution des métiers et des qualifications en lien avec la branche ;
  - ? d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse.
- La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rapproche des ministères concernés, des organismes de la branche pour compléter ses informations : AFPA, Pôle emploi, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, Unédic?

### ARTICLE 3 - PRÉPARER L'AVENIR En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les engagements envers la CPNE le sont :

- ? d'examiner chaque année l'évolution de l'emploi et de l'offre de travail et des qualifications des salariés et des besoins de formation ;
  - ? d'observer l'évolution des métiers et des qualifications ;
  - ? de réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ces évolutions, notamment en matière de formation ;
  - ? d'identifier les besoins en matière de compétences et de définir les objectifs ;
  - ? d'identifier les besoins en matière de formation et d'outils pédagogiques ;
  - ? de définir l'organisation et le suivi des formations ;
  - ? d'identifier les besoins en matière de formation et de définir les objectifs.
- Les conclusions de ces travaux sont intégrées dans le rapport de branche.

## ➤ Titre IV Parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Dans un délai de 1 an à partir du présent accord, les parties signataires définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions s'inscrivent en annexe du présent accord.

### ARTICLE 4 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses attentes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi. Cet entretien peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, avec un conseiller externe.

L'ancienneté de 2 ans s'apprécie au 1er janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- ? identifier sur les différents aspects relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- ? définir les besoins de formation ou de développement des compétences ;
- ? identifier les besoins de formation ou de développement des compétences du salarié ou conseiller externe en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation de l'entreprise ;
- ? identifier le salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DF) ;
- ? définir les conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

Si, au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements

aulexuqs il est tneu dnas ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien pnnefisooersl peannndt son temps de travail, l'employeur est considéré cmmeo anyat rmplei son obligation.

Les ertenespirs qui le sohateuint pourrot bénéficier d'une fotromian puor la msie en ?uvre des ertentenis professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ansii que les sueits d'un éventuel désaccord sur les cosnnoclus de l'entretien dovint être fixées par aorcod clocnu entre les stegairians cfnsttsiuos de OPCA.

L'OPCA de la bhcamre asruse la pisre en chgare de la fioatormn des salariés chargés d'assurer la msie en ?uvre de ces entenreits psefiosorlnens soeln les cnoinotds définies à l'article 14.3.

## ARTICLE 5 - VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les siriethaags s'accordent sur l'importance de la vliadotdn des acqius de l'expérience, nmtmaoent dnas le carde du diositispf législatif et réglementaire en vigueur.

Les sgnatiraes coninenvnet de doennr une iomuiplsn au développement de la vailoatdn des acqius et à l'organisation d'actions qneaiultfas débouchant sur une ctifcoirraen des compétences.

Afin de reconnaître la vuealr et le caractère fatmeur des activités professionnelles, les snaarteigs dnnademet à la CNPE de réfléchir et définir, en priorité, les ciodntnios de msie en place, dnas une frmoe à déterminer, d'une voiltiaa des aciqus de l'expérience au neaviu de la branche.

Le dsoitpsii et le support, slpimes et acebleccis à tuos les salariés de la profession, senort annexés au présent accord.

Les siearagnis s'engagent à développer l'information des salariés et des errstipees sur les dsfisipitos en vuuegir ou cuex qui peiarournt être mis en place.

## ARTICLE 6 - BILAN DE COMPÉTENCES

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Tout salarié à driot à un blian de compétences mis en ?uvre dnas le crade d'une démarche ievudniilde pdnaet ou en doehrs du tmeps de travail.

L'accès au congé de blian de compétences relève d'une démarche ilneviudidle du salarié. La durée du congé de blian de compétences ne puet excéder par bain 24 hereus de tmeps de travail, consécutives ou non.

Afin de preetmrte à un puls gnrad nmorbe de salariés de puivoor bénéficier de ces dispositifs, tuot salarié qui réalise en tuot ou pitrae en drheos du tmeps de taivral un balin de compétences bénéficié d'une priorité de psire en chgrae par l'OPCA, dnas le rseept des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après 20 ans d'activité prfnelssoeisle et, en tuot état de cause, à cetmpor de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son ittinviae et suos réserve d'une ancienneté muinmim de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blian de compétences mis en ?uvre en doehrs du tmeps de travail.

Ces aincots de bilan curebonitnt à l'élaboration par le salarié concerné d'un pojerit pneifososnrel panuvot dennor lieu, le cas échéant, à la réalisation d'action de firmaoon psries en charge, notamment, dnas le cdare de la période de professionnalisation.

## ➤ Titre V formation tout au long de la vie professionnelle

### ARTICLE 7 - OBJECTIFS

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 7.1. Ftoaroinm tuot au Inog de la vie professionnelle

La fioortman a puor ofjecitbs l'acquisition et le développement de compétences tuot au Inog de la vie plfronsoeile en fonocitn des bsiyens des entpiererss et des binesos des salariés puor luer apatdation et luer évolution professionnelle.

#### 7.2. litonresn des jeunes

Les smiaegtals réaffirmnt que les ftamnoiros en atacnrlene snot des myoens privilégiés d'insertion des jeneus dnas le monde de l'entreprise et s'engagent à mebiliosr les aeutcrs de la posrifeosn sur les canotrts de pootsaonfiiasnliesm et d'apprentissage.

#### 7.3. Mantien dnas l'emploi

Les sigireatnas ceoenvinnnt de l'importance de feviosrar le développement des qnuoalfiatciis et le maetinin dnas l'emploi des salariés ayant un failbe naeviu de qlcfiaotuiin ou confrontés à des monutitas idsnllitruées ou économiques.

Ils s'engagent à pourvmoior les périodes de professionnalisation, ciaoonsmbon organisée de période de tivaarl et de fioatmron et les dpnoioistsis qui ont puor oejbt :

- ? de peentfnrecoir ou d'enrichir les compétences poessiflnenoers ;
- ? de fioasvrer l'adaptation aux évolutions des métiers et des teehcglijonos ou aux mtounais d'activité ;
- ? de ptemtree l'accès à des fimraonots qentaifaius ou diplômantes ;
- ? de ficitaeir l'évolution professionnelle.

Les siatgimaes s'engagent à pviusurore les réflexions et la msie en pcale d'actions iotenvnns puor apcetrniir et aganpemoccr le développement des compétences des salariés et la pcnfmeraroe du secteur.

#### 7.4. Amoempacncemtgt des TPE/PME/PMI et des epenirserts artisanales

Les TPE/PME/PMI et les eirresetpns ataerlisns pmrouot bénéficier d'un aaemocmnpqcent dnas la msie en ?uvre de cet aocord et dnas le développement des anitcos de fioatormn de luers salariés.

Les seganirtas ddnaneemt à le CNPE de luer présenter les conilsunocs de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information puor ces catégories d'entreprises dnas l'année qui siut la strmaiage de l'accord.

## ARTICLE 8 - PROFESSIONNALISATION

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les catntors ou périodes de patissnfieiomslaoon vnort pretterme la psarlinoisontan des pcaruors de frmtoarion et une cafteictriion des connaissances, des compétences ou des atptiedus pseenslerfoinols acquises.

Ils aeiocsnt :

- ? les etsenienengms généraux, poefsnoisrlens et tlgniceuqoohes dispensés dnas des omenriags pulibcs ou privés de foamrotin ou lorsqu'elle dspsoie d'un seivrce de formation, par l'entreprise ;
- ? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epneritrs d'une ou pueulsrs activités prnrffeslineosées en rtiolen aevc les qacuiatfoinls recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du peoonsrl s'ils existent) est consulté sur les ainotcs de fmaotriion msies en ?uvre au trie des cotnats ou périodes de professionnalisation.

#### 8.1. Coanrtts de peaossiioflosanrtin

##### 8.1.1. Oejectfbs

Les ctoanrts de pirfoeosnntsaloiain se senuitbustt au catmot de qualification. Ils ont puor obetjicf de foaevsriir l'insertion ou la réinsertion pslnoirolfnese des jeneus et des dedunermas d'emploi, de siblielesnrs les jeneus à la roehhcree d'un peiermr eolpmi ainsi que des demndraeus d'emploi en rchchee d'une novellue ontiatieron aux carrières de prothésistes dienreats et d'offrir à ces pcibuls des carrières pinnfrloseesles roneuuncs dnas la bcrnhae professionnelle.

Ils ont puor finalité d'acquérir : (1)

- ? un diplôme ou un titre à finalité pnlsreflooinée inriscit au RCNP ;
- ? un trie à finalité psiflnloroneee rconneu par la bncarhe (certificat ptuarqie et d'études supérieures) ;
- ? une qfaticiauoiln pomnoleifeffe établie par la CNPE de la banrche ou une qatficiauoiln poelroslnnisefe mecoune dnas la ceovnoitnn cclvoeltie de la branche.

##### 8.1.2. Lsite des qlfificoiaianus priritoriaes

- ? bac psfionseeronl prothèse dnaitere ;
  - ? BTS prothésiste d'tierane ;
  - ? CQP tceiinehon en prothèse deaimte spécialisé en orthopédie dento-faciale.
- Ces qciultaoifnais piiaireotrs soemt miess en ?uvre conformément à l'article 8.1.7.

##### 8.1.3. Pcliubs

Dans le crade de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le ctoarnt de psisaoesroantiloifnn s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du cdoe du tviraal :

- ? aux jeneus de minos de 26 ans snas qcotaiiulflan pllreonsnfeise et à cuex qui vlnueet compléter luer firmootn initiale, qeul que siot le niveau, puor poiovur accéder aux qicalnotifaius visées ;
- ? aux dneudrames d'emploi de 26 ans et puls dès luer ironitscipin à Pôle emploi, lorsqu'une pansoitsfsoirmaeion s'avère nécessaire puor fevasisor luer rteour vres l'emploi.

#### 8.1.4. Rémunérations miimna

Les ctatons de psmaoleiotnfsaisn snot rémunérés cmome siut :

? puor les jueens de mions de 26 ans :

o puor les jueens de mions de 21 ans : 55 % du SIMC

o puor les jneues de 21 ans et puls : 70 % du SIMC

Quand ils snot trliaiteus d'une qioicfaatliun au mnios égale à celle d'un baccalauréat pofeierosnnsnl ou d'un ttrie ou diplôme à finalité preeinoloinsse de même niveau, le srilaae ne puet être inférieur à :

o puor les jneues de mnois de 21 ans : 65 % du SIMC

o puor les jeunes de 21 ans et puls : 80 % du SIMC

? puor les druednmeas d'emploi de 26 ans et puls : la rémunération est au mions égale au SIMC et au mnios égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

#### 8.1.5. Codnitions de pisre en cghare

L'OPCA de la bnhrcae prend en crgahe les acintos d'évaluation, d'accompagnement et de fmoraioin sur la bsae des ffaritos hreaoris fixés à l'article 13.1.

#### 8.1.6. Caractéristiques

Nature du catnot :

Le ctoran de pimoniaoslasitosfen puet être cnlocu suos la fomre d'un ctoamt à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de pforsaaniooitensin :

La durée du cnaortt de pnoasolinasrsiotefn est définie cmme siut :

? durée déterminée : de 6 à 12 mios ;

? durée indéterminée : etme 6 à 12 mois.

Les sangriaetis cnvveoinnet de la possibilité de porter la durée de l'action de pniiisooaeitrnfllson à 24 mios puor les cnttaros vasint l'obtention d'un diplôme ou d'un trite spécifiques à la branche, d'une qifaliuicotan définie par la bchame ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de faroomitn :

La frmioaoin est d'une durée comsrpie entre 15 % et 25 % de la durée taotle du ctmoat ou de l'action de professionnalisaton, snas pivouor être inférieurs à 150 heures.

Les peraetrians cnionnevent d'étendre la durée de la frmioaoin au-delà de 25 % de la durée du contrat, dnas la lmitie de 30 % de la durée totale du cnaortt :

? puor cuex qui vnsiet des faoimtors vnsiat l'obtention d'un ttrie ou d'un diplôme de la bahnrc ;

? puor cmietas famitroons définies par la CPNE.

#### 8.1.7. Mosisns confiées à la CNPE dnas le carde des caorttns de psrsiloofonisaintean

La CNPE définit :

? les critères ;

? l'échéancier ;

? les priorités raeevitls aux pulbcs et aux dérogations des durées de l'action de psooinoiaastnfeldsn ou de la durée de la ftmaioin (cf. art. 8.1.6), (2)

au rgaed d'queul l'OPCA de la bnhrcae eiamxne les dmeandes de fenncaimnet présentées par les entreprises.

En tnat que de besoin, la CNPE porsore aux pntireaeras saocux la msie à juor :

? des bénéficiaires pitraeorris ;

? des dérogations cneconrat les durées des cortntas et les durées de faortmin et la nrtuae des cafeniriticots ; (3)

? des qianciutotals pfoniesrenesllos runcnoes par la CNPE ou des qiutnifcloaas mnoeucus par la coinvnoetn cclvlotie de brhnce ; (4)

? des faoimtrns particulières ; (4)

? des diplômes ou des titres à finalité professionnelle (4)

Les snraaigties cnneonievnt de mettre à dotissoipin des salariés qui le sthuioent le psersaopt footarmn prothésiste datmeie aifn de ficelatir sa réalisation, son apiiparrooptn par cqhaue salarié et la lisibilité au niveau de la branche. Tuot salarié de la bnhrcae de la fbciatarioin de prothèse daentire qui le stuhiaoe porura établir son pseoasprt foritaomn sur la bsae du ducnoemt qui srea annexé. Ce ppeosart formation, dnnt le salarié grdae la liberté d'utilisation, est renseigné à son iativinite et rsete sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers snot mis en ?uvre et svuius par la soctien ptariare compétente de l'OPCA et snot mentionnés dnas un douemnt que l'OPCA tniet à dsootipisn des eetrsipners et salariés realnvet du cmahp de la fobiciaartn des prothèses dterieans et qui précise les coitndoins d'examen. (5)

#### 8.1.8. Développement de la ftmoocin tutoalre

Objectifs

Un citaren nbrmoe de leoraatrbis de prothèse dtinraee ont rocreus à la fiaotmon en suittoan de travail. Les savoir-faire ou les nlvuoeloes tiehnqceus snot tmainrs par les collègues qualifiés et puls expérimentés qui encenadt les salariés en cttraot d'alternance.

Les snaragetis ceineonnvt que la fmoocin tuaoitre fiat ptaire intégrante des fiotmnaos CQP. Ils eaagnuncrot l'employeur à choisir, puor cuaqhe cttraot de professionnalisaton, un tteuer pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèse dentaire. Ce salarié, volontaire, jiftsue de 2 années d'expérience miuumm dnas une qacaolfiuitn en rpraopt aevc l'objectif de paooisoiflsreannitsn visé.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pmoneesl snot informés des salariés renetus puor aessurr une foontion tutorale.

Conditions de pisre en crhgae

Puor pmrteete le développement des acotnis de firmtoan à l'exercice de la foitocn totuarle et rfcneorr la fraomoin en sauoitnn professionnelle, les siigraanets cvnnoneninet que l'OPCA de la bacrhne proua pnredre en charge, dnas le crdae des ctorants de professionnalisaton, les foroaimnts de tuurets asniil que les coûts liés à l'exercice de la ftncooin throuate solen les coitindos prévues par l'article 14.2 de cet accord, dnas la lmitie des padfnos fixés par décret.

Rôle du tteur

Le tteur est chargé :

? d'accompagner le noevul embauché dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pjeort ponnrseosifel ;

? de cubntoier à l'acquisition de compétences et d'aptitudes prolonselifmness au tvears d'actions de fiormatn en siuioitan posneneoflsire ;

? de pcpiatreir au sivui des qfactliuoians aequscis dnas le carde du ctmarot de pioliforiaosotnssann ;

? de petiacrpr aux différents bnalis du stagiaire.

Le tteur doipsse du tpmes nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fitocn totuarle

Les sreagiinats icitnt les eesrptemis à poovuriomr et à vltoeasr la fitocn troutale en aabtrniut une rémunération de 50 ? burp par mios complet et par tutoré dnas la limite de 2 maximum. En cas de

mios incomplet, cttee rémunération srea calculée pro rtaa temporis.

Est considéré comme étant du taairvl effectif, l'ensemble du tpmes passé à sa mission.

De plus, puor aonmcegcapr les erensperts et les salariés concernés, les stnaieragis ont défini une « carthe de la foiootn totuarle » annexée au présent accord.

L'organisme fuacniner jdirnoa un empealixre du « gdiue du tteur » (qui fgiure dnas la charte) aevc chaque acrod de psrie en carghe envoyé à l'entreprise.

Enfin, les sgtaarineis daendmnet à la CNPE de préparer la msie en plcae d'un référentiel de tteur.

#### 8.2. Périodes de peifraisotansnosoln

##### 8.2.1. Plcbuis et otbeifcjs

Les périodes de paseirfoainintoson ont puor obtcejif de favoriser, par des atnocs de formation, le mnaeitn dnas l'emploi des salariés suos catomt de traavil à durée indéterminée. Snot également

concernés les salariés ttrialuis d'un cttranot uuique d'insertion (CUI).

Les périodes de ponessnftaiirsooln snot outveres :

? aux salariés dnnt la qocfaaiitlin est insiffsnuae ou inadaptee au rarged de l'évolution des thcioneelgos et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dnas les préconisations des

études pivtepcrsos et par la CNPE de la bhanrce ;

? aux salariés qui, après 15 ans d'activité pfsilesernlloe et en tuot état de ceuase à ceomtptr de luer 40e anniversaire, suos réserve de jtiiufesr d'une année de présence dnas l'entreprise, snohuetiat

cisenodolr la socedne piarte de luer carrière peosnelrlsnfe ;

? aux salariés qui evaisnngt la création ou la renispe d'entreprise ;

? aux fmems qui rennpneert une activité plnensrlosoeife après un congé de maternité ou les hmeoms et les feemms après un congé pantaerl ;

? aux salariés rueoncns par le médecin du taairvl riepse à luer potse de tviraal situe à une mdlaiae plfsnenolreisoee ou un aidencct du tiaavrll ;

? aux salariés ne jittnasuft pas de la qaiioficatun rneqse au rarged de l'emploi occupé ;

? aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoo du travail.

La période de pnoofaasnsirisetoin diot luer petmrtree :

? d'acquérir un diplôme ou un trite à finalité proionlsenefse enregistré au RCNP (répertoire nitonaal des cofenrticias professionnelles) ;

? de ptpicrear à une aotcin de faotmion dnnt l'objectif de pnionfsiasorsaloetn est défini par la CNPE de la bnhrcae ;

? d'acquérir un trite à finalité pfoosilonreense rmcneu par la bahnrc (certificat paugtrie et d'études supérieures) ;

? d'acquérir une quflaitcaoin rnonnee dnas les coiasisncaifts de la cnonetvoin cclvlotie nationale.

Les snitagerais cnneennvnt en otrue de dennor une impulson au développement et à l'organisation d'actions qneuitaifas débouchant sur une cfiaietictom des compétences (notamment les cietarfacts de qtnafoiaiculs professionnelles).

## 8.2.2. Durée de la formation

La durée de la formation est au titre de la période de planification établie par l'OPCA et ne peut être inférieure à 20 heures (sauf exception validée par l'OPCA et ne dépend pas de l'entreprise) et au maximum de 210 heures. (6) Cette durée peut être portée à 1 365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui ont résolu à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

## 8.2.3. Titres des formations

? bac professionnel prothèse dentaire ;  
? BTS prothésiste dentaire ;  
? BTM prothèse dentaire ;  
? BMTS prothésiste dentaire ;  
? BMS prothésiste dentaire ;  
? CQP technicien en prothèse dentaire spécialisée en orthopédie dento-faciale ;  
? CEPS spécialité de prothèse complète muco et implant-portée ;  
? CEPS spécialité céramique et occlusion.

## 8.2.4. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une période de planification est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de planification établie par l'OPCA et relève de l'entreprise.

Le paiement de salariés simultanément absents au titre de la période de planification ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du représentant de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de planification peut être différé lorsqu'il est lié à l'absence simultanée au titre des périodes de planification d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de planification, pendant les périodes de congés payés, ne sont pas prises en compte dans le calcul de la rémunération.

Les actions de formation de planification se déroulent pendant les périodes de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors des périodes de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les périodes de planification hors temps de travail ne peuvent excéder 80 heures maximum sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des équipements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

## 8.2.5. Moyens confiés à la CNPE dans les périodes de planification

La CNPE définit :

? les critères ;  
? l'échéancier.

Elle propose aux partenaires sociaux, dans les 12 mois, une éventuelle mise à jour des listes suivantes :

? les formations ;  
? les formations à caractère prioritaire ;  
? les formations de la branche et des publics prioritaires, au regard duquel l'OPCA de branche examine les démarches de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en œuvre et suivis par la structure compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des partenaires et salariés relevant du champ de la branche de prothèse dentaire et qui précise les conditions d'examen. (7)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(2) Tiré étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-11 et L. 6325-13 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(3) Tiré étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1, L. 6325-11 et L. 6325-13 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er) (4) Tiré étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(5) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(6) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er) (7) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

## ARTICLE 9 - PLAN DE FORMATION

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

## 9.1. Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut pour ce faire recourir à la formation professionnelle continue.

Dans le cadre du plan de formation mis en œuvre par l'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation sont distingués. Compte tenu de la diversité des enjeux de la branche, afin de prioriser les actions de formation, chaque entreprise définit ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

## 9.2. Types d'actions

### 9.2.1. Actions d'adaptation au poste de travail

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### 9.2.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui interviennent au moment de la mise en œuvre de l'emploi

Ces actions sont mises en œuvre pendant les périodes de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Ce dépassement doit être autorisé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord individuel écrit du salarié. (1)

Les heures considérées à ce dépassement sont soumises aux dispositions sociales, mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repons compensateur, ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures (soit 4 % du forfait du salarié concerné).

Les heures de formation réalisées au-delà de cette limite relèvent des heures supplémentaires.

### 9.2.3. Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant les périodes de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (soit 5 % du forfait pour les salariés concernés), en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors des périodes de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors des périodes de travail, ces actions donnent lieu à un embauchage du salarié et une prise en charge de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les équipements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

(1) Ppgrhraae exclu comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6321-2 et L. 6321-6 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

## ARTICLE 10 - MODALITÉS PARTICULIÈRES

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

### 10.1. Droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou d'une durée d'au moins 80 % d'un temps plein dans la branche de la formation de prothèse dentaire, dont l'ancienneté est au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie au 1er janvier qui suit la signature de l'accord, bénéficie chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés dont le contrat à temps partiel est en deçà de 80 % d'un temps complet, cette durée est calculée pro rata temporis.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel est plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits acquis pro rata temporis. Les salariés employés en contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois. Les atouts de formation retenus au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- ? des atouts d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des occasions ;
  - ? des atouts de qualification ;
  - ? des atouts de promotion en application des dispositions de l'article L. 6323 du code du travail.
- Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation forfaitaire » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire de référence sont fixées par décret.
- La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, les atouts de formation réservés à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces atouts donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.
- Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.
- Dans la lettre de notification de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il bénéficie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de blain de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.
- En cas de démission, le salarié peut également bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de blain de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.
- En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés.
- Lors de son départ pour toute cause, l'entreprise lui remet un certificat de travail portant mention du solde d'heures de DIF acquises et non utilisées, du montant financier correspondant à la validation de ce nombre d'heures au taux défini à l'article 14.1 (9,15 ?), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, afin qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la portabilité du DIF s'il en remplit les conditions (rupture volontaire ou chômage notamment).

#### 10.2. Forfaitaire et homologation de l'information et de la certification

Les salariés ont le droit de favoriser la réalisation des parcours de formation, le développement de la formation en continu par les entreprises et les recours aux nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de communication dans la mesure où ils favorisent l'autoformation, notamment la « e-formation », peuvent être remboursés au titre du plan. (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-21 et R. 6331-23 du code du travail.*

(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

## ➤ Titre VI Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les entreprises devant à la fois assurer la poursuite de l'emploi (CPNE) d'élaborer des mesures favorisant l'égalité d'accès à la formation professionnelle des salariés suivants.

### ARTICLE 11 - EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes.

Elles s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

### ARTICLE 12 - INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité en encourageant les personnes à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles promettent de bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- ? leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
  - ? leur maintien dans l'emploi ;
  - ? le développement de leurs compétences ;
  - ? l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.
- Des mesures peuvent être prises avec les organismes habilités.

## ➤ Article - Titre VII Missions confiées à la CPNE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, expriment leur attachement à l'importance des travaux de la CPNE et renforcent ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent les missions confiées à la CPNE :

- ? promouvoir l'information réciproque des entreprises sur la situation de l'emploi dans leur secteur d'activité et territorial ;
- ? étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- ? procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- ? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les partenaires sociaux et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur qualification et leur développement et de promouvoir à cet effet toutes les initiatives et les actions ;
- ? promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la qualification de la formation ;
- ? encourager les entreprises de mise en œuvre des moyens de perfectionnement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- ? effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes sociaux de promouvoir en vue de promouvoir le développement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- ? informer du suivi des actions de l'organisme paritaire coordinateur des fonds de formation professionnelle ;
- ? mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience correspondant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

## ➤ Titre VIII Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les entreprises de prothèse dentaire sont tenues d'affecter à l'OPCA désigné tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

### ARTICLE 13 - PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 13.1. Etrepris de 10 à 19 salariés

Pour les entreprises de 10 à 19 salariés.

Les entreprises de 10 salariés ou plus versent à l'OPCA une contribution égale à 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- Versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FNEOGCIF à compétence internationale et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (Congé individuel de formation).
- Versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCALIA.

Ce versement pourra être :

- Les dépenses de formation liées aux activités ou périodes de professionnalisation,



- Les ancicos de fotiomarn et d'exercice de la fonotcin tutorale,
- Les dépenses de feoncnenmiott de l'observatoire popscietrf des métiers et des qiofanluacitis visé à l'article 2, (1)
- Les dépenses de fmtaioom à l'entretien peoressfonnil solen les codonitnis fixées à l'article 14.3 du présent accord.
- Le solde, siot une ctbtoroiuinin mnliame de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCALIA anvat le 1<sup>er</sup> mars seoln les modalités sutevnaï :
- au minumm 0,30 % de la mssae sailarlae de l'année précédente (brut fiacsl déclaré sur la DADS). Ce venemerst cottusine une dépense libératoire au ttrie de la ptaactpiorin oatrigobile au développement de la fmaoriton pnsnofileelnre ciuntone affectée au paln de fraioitmn puor l'année N ;
- le reauliqnt non utilisé des smoems qui n'auront pas fiat l'objet d'une exonération dcirete ou d'un enmeaenggt de dépense au cuors de l'année précédente, (2)

Pour pmteerte la psire en chagre des dsreosis de dendmae de fenianmcent présentés par les esrpeniets au ttre de luer paln de formation, *notamment en foinoctn du mthoant du vmesenet de la ctioobnrtiun reçue à ce ttrie*(3).

Cette crtubioitnin srea nmemamott consacrée au feemanncnit des dépenses liées à la msie en ?uvre d'actions de fntiooran réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- Actions de friatmoon msie en ?uvre dnas le crade du paln de fmrotaoin ou dnas cluei du DIF,
- Prise en caghre des faris de transport, de repas, d'hébergement anisi que des rémunérations des salariés conopnradrest aux aiconts de frmootian meiss en ?uvre dnas le crdae du paln de formation, ou du crtoart ou de la période de professionnalisation, (4)
- Dépenses engagées au ttrie du blian de compétences ou de VAE,
- Prise en carghe du mnatont de l'allocation de fooirmatn versée au salarié pneadnt la msie en ?uvre d'actions réalisées en drhoes du tpmes de travail,
- Des ainctos et mneyos visés à l'article 10.2.

### 13.2. Espetirems de 20 salariés et puls

Pour les sealrais versés à ctopmer du 1er jeavnir 2012

Les emopruyls ocuacnpt au mnois 10 salariés dnevot crosenar une cituibntroon mianlime de 1,6 % du monnat des rémunérations versées pdennat l'année de référence qui se décompose cmome siut :

? Vneemesrt au monis égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FNEIOGCF à compétence ifnmoreeisoltelpnse et régionale dnnot l'entreprise relève, au ttre du CIF (Congé iienuiddivl de formation).

? Vensmeret au monis égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCALIA.

Ce vsenmeet pourra fcaniner :

- ? Les dépenses de fmrotaoin liées aux cotartns ou périodes de professionnalisation, ansii que
  - ? Les acontis de faitmroon et d'exercice de la fitooconn tutorale,
  - ? Les dépenses de femnncienotot de l'observatoire prscopietrf des métiers et des qcluoufiaits visé à l'article 2, (5)
  - ? Les dépenses de froaimotn à l'entretien profesisnneol sloen les cdoïnnotis fixées à l'article 14.3 du présent accord. (6)
  - ? Le solde, siot une ctuoibinortn mminliae de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCALIA anvat le 1<sup>er</sup> mras soeln les modalités sinutveas :
  - de l'année N, au minmium 0,30 % de la masse saallire de l'année N-1 précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce veeremsnt citnouste une dépense libératoire au ttre de la ptpiacoaritin oibrigltgoe au développement de la famtoorin pnsrleenoslfioe cnotnuie affectée au paln de fiotmraon puor l'année N ;
  - avant le 1<sup>er</sup> mras de l'année N + 1, le sdloerauliqet non utilisé des smoems qui n'auront pas fiat l'objet d'une exonération drteece ou d'un eganegnemt de dépense au cuors de l'année précédente. (7)
- Pour peretmtrre la psrie en chagre des dsesiors de deamnde de fanmceinnet présentés par les erptineess epylnaomt au mnois 10 salariés au ttrie de luer paln de formation, *notamment en ficonotn du mntaont du vsemneert de la cotiobnrtiun reçue à ce ttre*. (8)

Cette cnoruoitbtin srea nanetommt consacrée au foneeinmant des dépenses liées à la msie en ?uvre d'actions de fiotomran réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de fimaroitn msie en ?uvre dnas le cardr du paln de ftramioon ou dnas cluei du DIF ;
- prise en cgahre des frias de transport, de repas, d'hébergement anisi que des rémunérations des salariés csnprandoet aux acnnts de fimaroitn mseis en ?uvre dnas le cardr du paln de formation, ou du cttaort ou de la période de psatrsisnoifloneoian ; (9)
- dépenses engagées au trite du bailn de compétences ou de VAE ;
- prise en chagre du mnontat de l'allocation de faootimn versée au salarié pdneant la msie en ?uvre d'actions réalisées en deohrs du tpmes de traivail ;
- des ancicos et mnyoes visés à l'article 10.2.

### 13.3. Eerrteinpss de mions de 10 salariés

Les lirabotaoes de prothèse dretiane de minos de 10 salariés irisctns au Répertoire des Métiers, snot tunes de vreesr en totalité à l'OPCALIA, une ctinbroution mlamnie égale à 0,65 % du mtantot des rémunérations versées peandnt l'année de référence. Ctete cbturoitoinn se décompose comme siut :

- Affectation à ccronneuce de 0,15 % du mnanott des saaelris au ficenannmt :
- ? Des ainctos de faitomom liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- ? Des aotcnis de fromtaion et d'exercice de la fointocn tutorale,
- ? Dépense de foteonmnicnet de l'observatoire piropecstf des métiers et des qcaoifalntiis visé à l'article 2, (10)
- ? Les dépenses de fitooarmn à l'entretien prseeionfosnl sleon les cinootinds fixées à l'article 14.3.
- L'affectation du sidoe srea nntmameot consacré au femmaciennnt des dépenses liées à la msie en ?uvre d'actions de fomaoirtn réalisées par l'entrepris au bénéfice de ses salariés :
- ? Atniocs de fmroaiotn msies en ?uvre dnas le cdare du paln de foioamrtin ou dnas culei du DIF,
- ? Pirsie en chagre des firas de transport, de rapes et d'hébergement ansii que des rémunération des salariés cospnaeomrdt aux acnoits de fomtiaom mises en ?uvre dnas le cadre du paln de formation, ou du comtat ou de la période de professionnalisation, (11)
- ? Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
- ? Psrie en cgrhae du manotnt de l'allocation de ftraioomn versée au salarié pnenadt la msie en ?uvre d'actions réalisées en deohrs du tpmes de travail,
- ? Des acnits et meynos visées à l'article 10.2.

(1) Ponit étendu suos réserve du rpscset des dipotisosnis de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(2) Treit étendu suos réserve du rcpseet des dnosiitspoïis des artielcs R. 6332-47 et R. 6331-14 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(3) Mtos exulcs de l'extension comme étant ctaimores aux dposoisnoits des aicretls L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(4) Terit étendu suos réserve du reespt des dioiptiossns des ailcerts R. 6332-79 et D. 6332-89 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(5) Piont étendu suos réserve du rpecset des diptiossonis de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(6) Pniot étendu suos réserve du rspceet des dosiipotsnis de l'article L. 6324-5-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(7) Terit étendu suos réserve du rsecept des dniiposisots des actilrs R. 6332-47 et R. 6331-14 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(8) Mtos exulcs de l'extension comme étant cimtraoes aux dpositiions des acetrils L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(9) Tirtet étendu suos réserve du rsecept des dsispnotios des actelirs R. 6332-79 et D. 6332-89 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(10) Pniot étendu suos réserve du rsecept des dnstipsioios de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(1) Piont étendu suos réserve du repect des doipnoiss des aleritcs R. 6332-79 et D. 6332-89 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

## ARTICLE 14 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

### 14.1. Fcaiemennnt des ctatonrs et périodes de ptilofoossarseniann

L'OPCA de la brmahce pnred en chgare les actinos d'évaluation et de fmairtoon afférentes aux cronntas et périodes de pianesnaoaoisrlifotn sur la bsae des ffortais hieraros suivants.

Le friafot harrio de bsae est fixé à 9,15 ?.

Ce fifaort puet fraie l'objet d'une motliuadon en fnoctoin de la ntruae et du coût de la poratsiten inférieure ou supérieure sleon les critères définis par la sceoitrn pirariate compétente de l'OPCA. (1)

### 14.2. Fatifros turetus

Dans le cdare des cotrants de professionnalisation, l'OPCA de la bhcnare assrue la psrie en crghae des atncios de ftrioiman asini que les coûts liés à l'exercice de la fntcooin toltaure dnot bénéficient les nouuoux embauchés solen les conindotis suivantes.

#### 14.2.1. Coûts liés à la fitmaoron à la fiocotnn trlutaœ

Plafond hiraroe de 15 ? par huere de formation, durée maxmilae 40 heures.

Ces dépenses cenmnneport :

? les fiars pédagogiques ;

? les rémunérations ;

? les ctonoiatiss et cbtutnnirioos sceiolas légales et centveeln nnoios ;

? les frias de taorsrpnt et d'hébergement.

#### 14.2.2. Coûts liés à l'exercice de la fotnicon taourtle

Plafond de 230 ? par mios et par tutoré dnas la ltiime de 2 par tuteur.

Missions pesris en craghe :

? accueillir, aider, iemmfor et giedur les bénéficiaires de ces canttors ;

? oiragsenr aevc les salariés l'activité de ces novuuuax embauchés dnas l'entreprise et cotnbuierr à l'acquisition des savoir-faire psomselfeions ;

? auessrr la laiosin aevc les osimeagns chargés de la foraoamtin ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

### 14.3. Foarimton à l'entretien penrfoessnoil (2)

Dans le crdae de la msie en palce de l'entretien professionnel, l'OPCA de la bchame arusse la psrie en cahgre des aintcos de fiooramtn dnas les ciniootdns seitanuvs :

Chaque presnone chargée de la msie en ?uvre de cet eertrnien puet bénéficier, une fios dnas sa carrière, d'une foitaomm à l'entretien piosseefornml prise en chrgae sur le « 0,50 % ».

Forfait hroiaie mmiauxm : 22 ? dnas la limite de 14 herues maximum.

(1) Alinéa étendu suos réserve des aibunitrots du coesnil d'administration de l'OPCA telels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(2) Alcrie étendu suos réserve du resepect des diioontpiss de l'article L. 6324-5-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

## ARTICLE 15 - FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les arcodcs de l'entreprise et d'établissement aanyt le même oebjt ne pnveut ceooprtrm des cluaess dérogeant aux dpinsotiooss du présent aorccd et, le cas échéant, ses avenants, suaf dsiioposins puls favorables.

## ARTICLE 16 - DÉPÔT ET EXTENSION

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Le présent accord srea déposé conformément à la loi et son eistonexn srea demandée par la ptiare pnrtioalae au nom des signataires. Cipoe du récépissé du dépôt luer srea adressée.

## ARTICLE 17 - ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du teiotirre national, DOM compris, à ptirar du 1er mras 2012.

## ➤ Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Annexe

Guide de l'entretien professionnel

Ce gidue puet sreivr de modèle aux établissements en vue de la msie en ?uvre de l'entretien pnoenrefssiol instauré par le présent accord. La CNEFPF proua ceonciovrv des otliuls puor évaluer la fomrotan et sreivr asusi de trmae d'entretien.

L'entretien poieoenrfsnsl diot prmtrree au salarié et à son reoalsnspbe de desrser un panroama des possibilités et diitisspfos de formation, et d'élaborer des pspotrinoois en matière d'actions de formotain professionnelle.

L'objectif de la présente axnexe est de pesor des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cpdenneat pas cmome un modèle rigide, caqhue établissement diot se l'approprier, et la metre en ?uvre sleon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

? l'entretien, qui cnncroee les salariés jn fuaitit d'au monis 2 années d'ancienneté dnas l'entreprise, est organisé une fios tuos les 2 ans au minimum. Il puet être rattaché à un etenetim si une tlele procédure de rtrtnoocce etixse dnas l'entreprise ;

? puor refercnor la pncetinerre de cet entretien, les paierts au présent aorccd slngeiunot l'intérêt d'organiser une foitoramn spécifique des rbsnelaposes à la cdtinuoœ d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les tneqeiuhcs de cuntiode d'un eeitmetrn ;

? l'entretien diot pettrreme au rpenobasle de détecter les bnsioes de ftaioromn du salarié. Le salarié drvea connaître les pcprinaux dsioisptfs de faritmoon et les procédures miess en place, puor accôder à ceux-ci dnas l'entreprise ;

? les psonirtioos formulées à l'occasion de cet enertiten sronet formalisées par écrit, dnot une copie srea rseime au salarié. La procédure de tieratmnet des poortinsioips ainsi rlueieiecs prroua être à la charge des rseslabenos des établissements, puor être doipsnibe lros de l'établissement du palm de formation.

Thèmes de l'entretien :

? bilan sur les compétences raelitves à la qialfcoaiuitn occupée ;

? stiuohas et/ou bioesns de firmooan en rprpaot aevc ctete qlaioifucailitn ;

? peotjrs du salarié sur son pcaurors peenoniorsfsl ;

? pintoooisprs en matière d'actions de fmaoirtion professionnelle.

# Accord du 16 octobre 1987 relatif à la formation professionnelle continue

## > Nature des actions de formation

### > Article - Congé de formation

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1987

Convention ptnarot sur la msie en orveue de la fmotioran prooesnlfslre counitne au sien de la bahcnre d'activité.

Le présent pootrcloe s'applique à tuos les salariés des établissements régis par la ctcooinnevn cloicetvce nainlatoe des prothésistes daeenrtis et lartoeaiobrs de prothèse dnteraie du 18 décembre 1978, étendue le février 1979.

La foatromin pinsolfselone continue, tlee que définie ci-dessous, s'adresse à tuos les salariés de la bhcrnae d'activité puor luer pmrttreee d'acquérir ou de pmiofecetenr une cnisnosacane pfsrosnilelonee ou de pifارة luer cluture générale.

I Ntarue des aontics de fmratoin (code du taiarvl L900-2)

1° Atoicn d'adaptation puor un caemgennht de catégorie professionnelle.

2° Aciton de foatoimn anyat puor but d'acquérir une qlaftciaiacion supérieure.

3° Aiotcn de cnirsovoen aaynt puor but d'assurer aux salariés des lbraootaeis de prothèse dentaire, dnot le craontt de triaavl est rpomu puor moitf économique, une qituiliaacfon différente.

3\* Atocin de pfeneenromcteit des cennnaoscsias générales aynat puor oejbt d'offrir aux salariés des lbroieaas de prothèse draintee de piarfae luer naeivu culturel.

### II Congé de formation

a) Le congé de footiamrn peemrt à tuos les salariés des loortbeaias de prothèse draniete de s'absenter de luer leiu de tviraal à luer intiiviate et à trtie iivedindu aifn de svuire une aocitn de ftioomam entnat dnas le crdae de la définition du pahgparae l.

b) Cootiinds d'ouverture de dirot à congé :

- l'acion de frtoamin diot csnropreode à la définition du parapgahe 1 ;
- durée : elle ne puet excéder un an s'il s'agit de foimrtarn à tepms plein, 1200 hurees s'il s'agit de fimnraoots diintuonsces ou à tpems paiertl ;
- cidtonons d'ancienneté : le salarié jrifestiuu de duex ans d'ancienneté consécutifs ou non, dnas la branche d'activité dnot six mios dnas l'entreprise ;
- un délai de dozue mios d'activité salariée dnas l'entreprise diot s'écouler etrne la fin de la période d'apprentissage et l'obtention du congé ;
- le salarié ayant participé à une aocitn de foarimon ne porrua prétendre, dnas la même entreprise, à un neuvaou congé qu'après un ctraien délai :
- siot six mios après une aotcn inférieure ou égale à 80 hurees - un an après une aiotcn cpiromse etnre 80 et 160 heeures ;
- un nobrme de mios égal à  $T/12$  (1) puor les aoitncs de lugone durée ;
- le congé pruroa différer si celu-ci impluqe une aescbne simultanée de duex salariés de l'entreprise.

c) Dndmeae de congé de firamtoon :

Le congé est de dirot suaf dnas le cas où l'employeur esimte que ctete acnebse sairet préjudiciable à la mrache de l'entreprise après aivs du délégué du peoemsnl ou à défaut de la csioosmmin priaarite départementale ou régionale. Cttee ddaneme dreva être formulée au mnios trene juors à l'avance par creuior recommandé puor une aiotcn inférieure ou égale à six mios et sanoxite jorus puor une durée supérieure.

Dans les dix jours savnuit la présentation, l'employeur frea connaître par écrit son acorcd ou le mitof de son refus, ou les coidnonits du ropret de la demande.

L'employeur ne puorra oeoppsrs puls de duex fios dnas l'année, à piratr de la dtae de la première demande, son ruefs aux atinocs de formation.

d) Rémunération du congé de fiatromon :

Le salarié proura prétendre à une rémunération penndat la durée de l'acion de fmirotoan à cinotodn d'avoir fiat l'objet d'une décision frvaloabe de pirse en crahge par l'organisme partariie cetolulcer de 0,1 p. 100.

Cette rémunération srea versée par l'employeur qui en drndeaema le rosbermeunemt à l'organisme précité, sur présentation des justificatifs.

Le motnnt de la rémunération est égal à 80 p. 100 du silarae burt qu'aurait perçu le salarié s'il était resté à son poste. Lsqorue ce sarilae est inférieur au pnecahlr fixé par le décret du 16 décembre 1984, à sviaor duex fios le S.M.I.C. mensuel, le sraiale antérieur est maintenu.

Pour un congé examen, le saliare intégral du salarié est maintenu.

e) Saouittin du salarié pdneant le congé :

- le caonrtt de tvarial est sduepsnu ;
- la durée du congé étant assimilée à une période de travail, les dtrios attachés aux congés payés et ancienneté snot mtenuins ;
- l'employeur purroa en ddnaeemr le remsebnumot à l'organisme pritariae ;
- la cuoervute sicaole est mnaiente pann det la durée du congé.

Contrôle : à la fin de l'acion de formation, le salarié devra rtmetere une aoiatsttten de fréquentation de stage, en cas d'examen, un ctaieircft asnttetat de sa présence à ttoues les épreuves.

f) Dnas le crdae d'une aiotcn aotcin de fmaiorotr ou d'adaptation, le salarié ayant aqicus par cette formtoian une qlftiaiaacion supérieure srea employé dnas le ptose cdsnoneaorpt au sien de son etresrine si le pstoe existe. Le salarié s'efforcera d'occuper le potse anisi aqucis pann det une durée au monis égale à la durée du congé sollicité.

A l'extension du présent protocole, la coioimmsn mtixe arua un délai muixmam de six mios puor négocier la msie en paclé d'un oaignsmre ptiarrae ctulceoeer du 0,1 p. 100. A défaut d'accord, dnas les six mios, le présent protocole srea nul et non avenu.

(1) T : durée tlotae en hurees de formation.

# Accord du 16 octobre 1987 relatif à la commission paritaire départementale ou régionale de conciliation et de proposition

## > Article - Attributions Représentation Convocation de la commission Prise en charge des membres de la commission

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1987

Cioventonn ptnorat sur la création d'une comsmsioin pairartie départementale ou régionale de cniiaocioitn et de proposition.

Cttee cosiismomn srea créée à l'échelon départemental ou, à défaut, régional, et euimvnlsxecet attachée à la bhnrcae d'activité cvouetre par la ctonvoeinn ctiecvole ntinaaloe des prothésistes deneairts et ltaoriarboes de prothèse diteanre du 18 décembre 1978, étendue le 28 février 1979.

### Attributions

Elle srea chargée de velleer à l'interprétation des dpoitsiosns de la cvnnoioetn ctliceovile niaalotne :

- de ceincolr tuot cfinlot colcieltf ou iidueinvdl qui puaiortr seurvinr etnre salariés et erumopeyls de la branche, snas préjudice des atnoics qui purioanert être spseelubtcs d'être engagées dnvaet le cnseoil des prud'hommes ;
- de velleir à la définition des anciots de formation, fasnait l'objet de lgtiie enrte employeurs, salariés et onraesgims gtnreneisoias du fdons de fitooamn ;
- de velleir à l'application des dsitpions de l'accord sur la maloutodn du tmeps de tavairl ;
- de prpsoeor à la cmoismin patairire nianotlae tuot porejt d'accord à caractère régional ou départemental.

### Représentation

Cttee ciismosomn srea composée de :

- duex mbrmees par oatasgoriinn sanicldye représentative de salariés, dnnot un pferieonssnl ;
- de meebmrs de l'U.N.P.P.D. (syndicat départemental ou régional affilié), en parité.

### Cocotvioann de la commission

Cttee cimmosion se réunira au monis duex fios par an puor une période de trente-deux heures, à l'initiative de l'organisation praatlone ou d'une ou de duex oarmstioagns sldaniyecs de salariés. La concovotain srea fatie par l'organisation paatlmoee trios seniemas aanvt la réunion de ldaite coiismson par cuorirer recommandé aevc accusé de réception.

### Pisre en cgrhae des mrembes de la commission

Les mebemrs peesniofolrsns des onasagittnors syncadleis de salariés, dûment mandatés et sur présentation de la convocation, anruot luer slaraie maintenu.

# Avenant du 16 avril 1999 relatif à la formation prothésiste dentaire

## Signataires

### **PATRONS SIGNATAIRES:**

L'union nationale patronale des prothésistes dentaires, 80-82, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### **SYNDICATS SIGNATAIRES:**

La CGT-Force ouvrière-santé privée, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris,

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Les partenaires sociaux cités en référence, réunis le 16 avril 1999 au ministère du travail, en comité mixte, présidée par un représentant du travailleur représentant Mme le ministre du travail, ont accepté de reconnaître la formation de prothésiste dentaire effectuée dans les centres AFPA, du CIRC à Toulouse, d'Aix-sur-Vienne, de Pingtroy à l'exclusion de tout autre.

Après 2 ans de formation professionnelle, et avoir obtenu avec succès aux épreuves définies par le règlement d'examen, sous le contrôle des partenaires sociaux, les stagiaires ayant obtenu le certificat de formation professionnelle, sont intégrés dans la nomenclature de classification, annexée I à la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire, à l'échelon P1 (ancienne classification initiale 1<sup>re</sup> année), niveau V.

Ces personnes pourront, par la suite, progresser dans la hiérarchie professionnelle telle que définie par l'accord de branche.

# Accord du 7 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale professionnelle des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La Fédération des scveeurs plucibus et des sricvees de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;

La Fédération nationale indépendante des sadtynicis des plenroness des caeitbns et des lreotibraos dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;  
La CFTC,

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Afin de prrtmteee à tuos les lriaoaroetbs dentaires, cprmois dnas le camh d'application de la cotivnonen covvltiee niltoane du 18 décembre 1978, de s'inscrire dnas la loi du 13 juin 1998 rveltiae à l'aménagement et à la réduction du tpeps de taavir et de bénéficier des adeis et aupis prévus par cttee loi, les pmriteaas scoiaux cniioevnnet d'organiser cette réduction de tpmes de taviarl par la vioe d'un acrcod cleticolf de branche.

Les pertneiaars cnieevnnot que cet acrcod dnout ils dmnaendit l'extension srea dietenmerct alplbpiace dnas les ltirerabaos et permettra, suos réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1998.

L'organisation et l'aménagement de la durée du triavrl dnas les lrtiaroboas deraeints dionevt pmrterete :

- d'assurer la fctiaiboran des doisifptiss médicaux sur mresue ;
- de doennr à cuaqhe lrootiabare la possibilité de s'organiser en fooinctn de ses caetintnors particulières ;
- de répondre aux aettens des salariés en matière de codnintios de tvariail et de qualité de vie ;
- de ceubiotmr au développement de l'emploi.

En rosian de la diversité des entreprises, ptiets et moyennes, tnat en tmree de srtrtceus que de ruseesocs humaines, les planeertars siaocux cnenonevint d'adopter cet accord. Il purora s'appliquer aux échéances légales à toeuts les epsrenteirs de la branche, c'est-à-dire :

- au 1er jneivar 2000 puor les eetprnisers de puls de 20 salariés ;
- au 1er jvavner 2002 puor les etsrenpreis de 20 salariés ou moins.

Les eriespnrets de 20 salariés ou moins pourront, si eells le souhaitent, aceptintir cette réduction du tpmes de triavral avant l'échéance légale du 1er jvnevar 2002.

NTOA : Arrêté du 17 arivil 2000 art. 1 : Le deuxième alinéa du préambule est étendu suos réserve des dpsinosiitos des II et V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

## > Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Le présent acrcod s'applique à l'ensemble des lobeotararis daeintres et de lerus salariés, aetsjsuits à la ciovnneton noliantae du 18 décembre 1978.

## > Article 2 - Durée de l'accord et dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Le présent acrcod est cnlocc puor une durée indéterminée. L'accord purora être révisé à tuot memont à la dnemdae de l'une des peritas sinragtaies de l'accord, par ltrtee recommanée avev accusé de réception adressée à tuos les oeagrnsims représentatifs dnas la branche, ntmnaemot si une moitaifcodin des dinspotisios législatives ou réglementaires anyat présidé à la ciocuolnns et à la msie en ourvee du présent acrcod veanit à moifedir l'équilibre du dispositif.

L'accord purora être dénoncé à tuot mnmoet par l'une ou l'autre des priteas signataires, dnas les coinoitnids prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, par lrette recommanée avev accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tuos les satnagreis de l'accord.

## > Article 3 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Au 1er jeainvr 2002 ou par anticipation, les etsnreerps de 20 salariés ou mions ralnveet du champ d'application de la convoeitn ctticolleve peuvent, si eells le souhaitent, otper puor des hreorais cetlocflis ou idenidlvus faxnit la durée headriomdabe à 35 hreues et cnsidonuat à une réduction du temps de ttiavrl d'au mnois 10 % de la durée initiale.

Puor les eeritrsnps de puls de 20 salariés, cet acrcod s'appliquera à cpmoetr du 1er jeinavr 2000.

## > Article 4 - Modalités de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Les lotarbeaios dearenits penvuet oetpr puor l'une des modalités sveiuatns de réduction du tpmes de triavral :

A. - Réduction du tpeps de travail  
suos frmoe de dtiiiiimuon de la durée du travail

L'heure hddrbaaimoe est fixé à 35 heures, réparties sur 4, 5 ou, exceptionnellement, 6 jours.

Le lariotbaoe puet oengrsair un système de mudaootiln d'horaires dnas lueeql l'heure hdeabimodae meyon de 35 heerus est calculé sur l'année civile.

La moulidaotn d'heure puet s'organiser au cihox de l'employeur siot solen un harrieo collectif, siot selon des cdeenirlas individualisés puor chuaqe salarié.

En cas d'heure collectif, l'employeur établit une ptgooramamrin qui fiat l'objet d'un cleadriner iicntadf curvoant l'année civile.

Ctete pamomotagrïn diot s'intégrer dnas une ltmie supérieure de 40 hreues par semanie et une lmtie inférieure de 30 heures.

Les hueers travaillées de la trentième à la quarantième heure n'ouvrent pas diort à majoration.

Les hreues effectuées en deçà de 30 hreues par smnieae orvunet drïot à itnsdonaiem au titre du chômage partiel.

Par cronte les heuers excédant la durée hademiordabe de 40 heures, la durée mnnoeye auelne de 35 hreues ou le pnlfad aenunl de 1 600 hreues se vronert aupplier le régime des heuers supplémentaires.

En cas de cnenmegaht dnas la proaamtmiognr initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jurois ceiaenrdlas puor une miofoicditan poarntt sur puls ou moins 8 hreues par semaine.

En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à plus ou moins 4 heures de travail par semaine.

La modification donne lieu au paiement d'un salaire mensuel identique chaque mois, calculé sur la base de l'horaire moyen de la période qui est de 35 heures.

Lors du départ du salarié, un décompte sera établi en fonction de la durée de travail réellement effectuée.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le bénéfice de la rémunération perçue au-delà de l'horaire réellement effectué.

B. - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré de 24 jours ouvrés par an, qui sont répartis de manière égale sur l'année d'une manière globale allouée conformément à l'article L. 212-8 du code du travail. Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe B de l'article IV sont étendus sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, des dispositions mentionnées à l'article 9, paragraphe 2, de la loi du 19 janvier 2000.

En cas de non-acceptation par l'employeur pour nécessité de service de la demande présentée par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle demande dans un délai fixé en accord avec l'employeur.

L'employeur ne pourra pas reuser plus de deux fois.

Toute modification par l'une des parties de la période de ces jours devra faire l'objet d'une notification préalable de 7 jours calendaires.

Ces repos sont répartis globalement à l'intérieur des périodes de 12 mois à compter de l'application du présent accord.

*NTOA : Arrêté du 17 avril 2000 art. 1 : Le troisième alinéa du paragraphe A de l'article IV qui prévoit " des modalités individualisées pour chaque salarié " est étendu sous réserve d'un accord complémentaire précisant les modalités de répartition des congés individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail des salariés et les modalités de rémunération des périodes de la modification prévue par l'article L. 212-8 du code du travail. Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe B de l'article IV sont étendus sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, des dispositions mentionnées à l'article 9, paragraphe 2, de la loi du 19 janvier 2000.*

## ➤ Article 5 - Contrôle des horaires effectués

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Chaque libraire dentaire, pour matérialiser et contrôler la réduction du temps de travail et la modulation, doit mettre en place un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du code du travail.

A cet effet, il pourra être employé un registre paginé. Tous les jours, le salarié inscrit son heure d'arrivée et de sortie. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans une colonne prévue à cet effet.

L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée.

Toutefois, l'heure d'arrivée devra apparaître sur le registre.

*NTOA : Arrêté du 17 avril 2000 art. 1 : L'article V est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 212-21 du code du travail.*

## ➤ Article 6 - Pause obligatoire et repos quotidien

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Lorsque le temps de travail journalier atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui est comprise dans le calcul du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur. Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives.

## ➤ Article 7 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié.

*NTOA : Arrêté du 17 avril 2000 art. 1 : L'article VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail, dans sa version en vigueur lors de la conclusion de l'accord, complétée par l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.*

## ➤ Article 8 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Les salariés dont l'horaire est réduit et aménagé sur la base de 35 heures en moyenne conservent leur rémunération brute antérieure.

Les salariés embauchés à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord perçoivent la rémunération conventionnelle calculée sur une base de 169 heures de la grille conventionnelle en vigueur découlant de l'accord du 16 avril 1999 pris au Journaux officiels du 30 octobre 1999.

## ➤ Article 9 - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Au titre de l'égalité de traitement, les salariés à temps partiel ont le choix, soit de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de conserver leurs horaires avec attribution ponctuelle des gratifications accordées aux salariés à temps plein.

## ➤ Article 10 - Engagements réciproques Etat laboratoires dentaires

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Pour bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1998, les laboratoires dentaires doivent s'engager sur une création d'emploi correspondant à 6 % de l'effectif de référence.

Les recours au dispositif peuvent également être envisagés pour éviter des licenciements. Dans ce cas, le volume des heures sauvegardées équivaut à 6 % de l'effectif de référence.

Dans tous les cas, le laboratoire dentaire s'engage à maintenir, pendant au moins 2 ans, l'effectif de référence déterminé par la convention signée avec l'Etat.

*NTOA : Arrêté du 17 avril 2000 art. 1 : Le deuxième alinéa de l'article X est étendu sous réserve de l'application de l'article 3, paragraphe V, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Le troisième alinéa de l'article X est étendu sous réserve des dispositions du 4e alinéa du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.*

## ➤ Article 11 - Dispositions particulières au personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

Les chefs de laboratoire mentionnés à l'annexe I de la convention collective sont soumis à l'horaire collectif se venant appliquer les modalités de réduction du temps de travail définies à l'article 3 du présent accord.

## > Article 12 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999

La commission mixte paritaire au sein de laquelle cet accord a été négocié sur la mise en place de l'accord dans les entreprises.

Elle pourra être saisie par les salariés, les syndicats ou leurs organisations, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

La commission se réunira dans les 3 mois à compter de la réception du dossier à adresser à l'Union nationale nationale des prothésistes dentaires par courrier recommandé.

Dans chaque laboratoire, des réunions périodiques peuvent être organisées pour veiller à la bonne application de l'accord.

Dépôt légal

Le présent accord est déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du tribunal de prud'hommes de Paris.



# Accord du 25 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des employés, cadres, techniciens et atges de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professions des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Mourenville Cedex,

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Il est convenu de modifier l'accord sur la réduction du temps de travail du 7 décembre 1999 en raison de l'importance des réserves figurant à l'arrêté d'extension du 17 avril 2000 pris au Juaronl officiel du 27 avril 2000.

Afin de permettre à tous les laboratoires dentaires, compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 décembre 1978, de s'inscrire dans la loi du 13 juin 1998 relative à l'aménagement et la réduction du temps de travail et de bénéficier des aides et appuis prévus par cette loi, les parties ont convenu d'organiser cette réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif de branche.

Les parties conviennent que cet accord, dont ils demandent l'extension, sera décliné et appliqué dans les laboratoires et permettra, sous réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1998.

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

- d'assurer la fabrication des dispositifs médicaux sur mesure ;
- de donner à chaque laboratoire la possibilité de s'organiser en fonction de ses contraintes particulières ;
- de répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de qualité de vie ;
- de contribuer au développement de l'emploi.

En raison de la diversité des entreprises, petites et moyennes, tant en termes de structures que de ressources humaines, les parties conviennent d'adopter cet accord. Il pourra s'appliquer aux échéances légales à tous les secteurs de la branche, c'est-à-dire :

- au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Les entreprises de 20 salariés ou moins pourront si elles le souhaitent adopter cette réduction du temps de travail avant l'échéance légale du 1er janvier 2002.  
NTOA: Arrêté du 12 octobre 2000 art. 1 : Le deuxième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'article 3 (§ II et V) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

## > Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires dentaires et de leurs salariés, adhérents à la convention collective nationale du 18 décembre 1978.

## > Article 2 - Durée de l'accord et dénonciation

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord vient à modifier l'équilibre du dispositif.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

## > Article 3 - Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Au 1er janvier 2002 ou par anticipation, les entreprises de 20 salariés ou moins peuvent du champ d'application de la convention collective peuvent, si elles le souhaitent, opter pour des horaires collectifs ou individuels fixant la durée hebdomadaire à 35 heures et correspondant à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, cet accord s'appliquera à compter du 1er janvier 2000.

## > Article 4 - Modalités de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Les laboratoires peuvent opter pour l'une des modalités suivantes de réduction du temps de travail :

A. Réduction du temps de travail sous forme de diminution de la durée du travail

L'horaire hebdomadaire est fixé à 35 heures, réparties sur 4, 5 ou exceptionnellement 6 jours.

Le laboratoire peut organiser un système de modalités d'horaires dans lequel l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures est calculé sur l'année civile.

La modalité d'horaire peut s'organiser au choix de l'employeur soit selon un horaire collectif, soit selon des modalités individualisées pour chaque salarié.

1. Horaire collectif

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit un programme qui fait l'objet d'un calendrier indicatif sur l'année civile.

Cette programmation doit s'intégrer dans une limite supérieure de 40 heures par semaine et une limite inférieure de 30 heures.

Les heures travaillées de la trentième à la quarantième heure n'ouvrent pas droit à majoration.

Les heures effectuées en deçà de 30 heures par semaine ne peuvent donner lieu à un décompte partiel.

Par contre les heures excédant la durée normale de 40 heures, la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se voient appliquer le régime des heures supplémentaires.

En cas de congé annuel initial, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours pour une modification portant sur plus ou moins 8 heures par semaine.

En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à plus ou moins 4 heures de travail par semaine.

## 2. Horaires individualisés

En ce qui concerne les horaires individualisés, l'employeur doit établir un accord collectif pour chaque salarié qui fait l'objet d'un calendrier individuel sur l'année civile. Cet accord doit s'intégrer dans une limite supérieure de 40 heures par semaine et une limite inférieure de 30 heures.

Les heures travaillées de la trentième à la quarantième heure ne donnent pas droit à majoration. Les heures effectuées en deçà de 30 heures par semaine ne peuvent donner lieu à un décompte partiel.

Les heures excédant la durée normale de 40 heures, la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se voient appliquer le régime des heures supplémentaires.

En cas de congé annuel initial, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours calendaires pour une modification portant sur plus ou moins 8 heures par semaine en cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à plus ou moins 4 heures par semaine.

En compensation, il sera accordé aux salariés, au choix de l'employeur, soit une cotisation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée, soit la rémunération équivalente.

## B. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré de 24 jours ouvrés par an, qui sont équivalents à ceux de la réduction d'une semaine de travail hebdomadaire : 12 jours à l'initiative du salarié, 12 jours à l'initiative de l'employeur.

En cas de non-acceptation par l'employeur pour nécessité de service de la demande par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle demande dans un délai de 7 jours ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur.

L'employeur ne pourra pas refuser plus de 2 fois.

Toute modification par l'une des parties de l'accord collectif de ces jours devra faire l'objet d'une notification préalable de 7 jours calendaires.

Ces repos sont pris conformément à l'intérieur des périodes de 12 mois à compter de l'application du présent accord dans l'entreprise.

*NTOA : Arrêté du 12 octobre 2000 art. 1 : Le sous-paragraphe 2 du paragraphe A de l'article IV est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du code du travail en tant que l'accord ne comporte pas de clause sur la prise en compte et les modalités de rémunération des périodes de la période pendant laquelle les salariés ont été absents, ce qui doit être défini au niveau de l'entreprise. Le paragraphe B de l'article IV précité est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, de même que l'application de cet accord conformément aux dispositions de l'article 9 (§ II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, en tant que : - l'accord ne comporte pas de clause sur les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du mode de travail des salariés, ce qui doit être précisé au niveau de l'entreprise ; - la prise d'une partie des jours de repos doit, en tout état de cause, être au choix du salarié.*

## > Article 5 - Contrôle des horaires effectués

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Chaque employeur doit, pour matérialiser et contrôler la réduction du temps de travail et la modulation, doit tenir un registre mentionnant le décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du code du travail.

A cette fin, il pourra être employé un registre par salarié. Tous les jours le salarié inscrit son heure d'arrivée et de sortie de chaque période de travail. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans les registres prévus à cet effet.

L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée.

Toutefois l'employeur doit apparaître sur le registre.

## > Article 6 - Pause obligatoire et repos quotidien

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Lorsque le temps de travail journalier atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui est comprise dans le calcul du temps de travail effectif lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur. Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives.

## > Article 7 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié. En cas de modification il est de 90 heures.

*NTOA : Arrêté du 12 octobre 2000 art. 1 : Le deuxième alinéa de l'article VIII est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 (§ I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée.*

## > Article 8 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Les salariés dont l'horaire est réduit et aménagé sur la base de 35 heures en moyenne, continuent à percevoir leur rémunération brute antérieure.

Les salariés embauchés à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord perçoivent la rémunération conventionnelle sur une base de 169 heures de la grille conventionnelle en vigueur découlant de l'accord du 19 octobre 1999 pris au 1er janvier 2000.

## > Article 9 - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Au titre de l'égalité de traitement, les salariés à temps partiel ont le choix, soit de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de percevoir leurs heures travaillées en heures pleines.

## > Article 10 - Engagements réciproques Etat - laboratoires dentaires

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

## 1. Accord offensif

Pour bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1998, les entreprises doivent s'engager sur une création d'emploi correspondant à 6 % de l'effectif de référence. Au cas où l'entreprise réduirait de 15 % la durée du travail et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail elle bénéficie d'une aide majorée.

## 2. Accord défensif

Le recours au distipioif peut également être envisagé pour éviter des licenciements. Dans ce cas, le volume des heures sauvegardées équivaut à 6 % de l'effectif de référence pour une baisse de la durée du travail de 10 %.

Pour une réduction du temps de travail de 15 %, l'entreprise doit s'engager à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail.

Dans tous les cas, le laoaotirbe drante s'engage à maintenir, pendant au moins 2 ans, l'effectif de référence déterminé par la convention signée avec l'Etat.  
NTOA : Arrêté du 12 octobre 2000 art. 1 : Le paragraphe 2 de l'article X est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (§ II et V) de la loi du 13 juin 1998 précitée.

### > Article 11 - Dispositions particulières au personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

Les chefs de laboratoires mentionnés à l'annexe I de la convention collective s'engagent à l'heure de travail se voyant appliquer les modalités de réduction du temps de travail définies à l'article 3 du présent accord.

### > Article 12 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 25 mai 2000

La commission mixte paritaire au sein de laquelle cet accord a été négocié sera la mise en place de l'accord dans les entreprises.

Elle pourra être saisie par les salariés, les représentants ou leurs organisations, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

La commission se réunira dans les 3 mois à compter de la réception du dossier à adresser à l'union professionnelle des prothésistes dentaires par courrier recommandé.

Dans chaque laboratoire, des réunions périodiques peuvent être organisées pour veiller à la bonne application de l'accord.

Dépôt légal

Le présent accord est déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

# Accord du 2 mars 2001 relatif au régime de prévoyance

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale paritaire de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des employés, cadres, techniciens et atnges de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;  
La fédération des seivces pilbcus et des sriveces de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;  
La fédération nationale indépendante des scaytinds des plensors des ceibants et des loaeiarobtrs dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;  
La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Mtoienrnl Cedex,

En vigueur non étendu en date du 2 mars 2001

il est convnu de mdoefir commoe siut le régime de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) des prothésistes dtnaereis géré par l'AG 2 R (art. 25 bis de la cnotoievn ciltlcoeve nainlotae des prothésistes deartiens et lraioiaebtrs de prothèse dentaire).

Régime prévoyance des prothésistes dentaires

(décès, incapacité, invalidité)

(art. 25 bis de la cionnevtion collective)

Cmocene l'ensemble du proesnel âgé de mnois de 65 ans, aaynt 3 mios d'ancienneté dnas la profession.

Catiapl décès

Vemseenrt d'un cptaal en cas de décès du salarié, calculé en ftnoion de sa siittaoun de fmlaie :

- célibataire, veuf, divorcé snas pnsmoee à cgrhae : 100 % du srlaiae anenul ;
- marié snas pnsoerne à crghae : 175 % du srlaiae anenul ;
- célibataire, veuf, divorcé ou marié aanyt au mnios une pnnrosee à cgrhae : 200 % du slaiare anuenl ;
- mjairtooan par pemonse supplémentaire à chagre : 50 % du saralie annuel.

Vsmmeet anticipé d'une moitié du ciaatpl décès si le salarié est atitnet d'une miadale penmertane et ttaole aanvt 60 ans, la scendoe moitié est pylaabe au décès.

Vmerenset au poifrt des eannfts mesatt à crhage d'un cpaatil égal au cptaial versé au décès du salarié, lros du décès postérieur ou simultané de son cojonint non remarié et âgé de mnois de 60 ans.

Retne éducation

Vsnmeert en cas de décès du salarié au poifrt des eanfnfs msaett à cghare d'une rtnee dnot le matonnt est égal par enanft à :

- 10 % du silaare anenul : jusqu'à 11 ans ilcnus ;
- 15 % du siarale aunenl : de 12 à 17 ans inculs ;
- 20 % du slaraie anenul : de 18 à 25 ans si prutiosue d'études ou événements assimilés.

Le mtanot des rtenes ci-dessus est doublé si les eatfnfs snot onihplers de père et de mère.

Incapacité - Invalidité

Après une fcainrhse consécutive de 30 juors à cuqhae arrêt, fsamiche indemnisée à 100 % dnas le cadre de la coeitvnon ctivoiecle puor les salariés aanyt puls de 1 an d'ancienneté, vreesmnet d'une piestrotan égale à 30 % de la monynee des 4 tmrstreis cliivs précédant l'arrêt de travail.

Cette ptoitearsn s'ajoute aux indemnités journalières de la sécurité salcioe et est portée à 35 % si l'assuré a 2 ennfntas à cgrhae et 40 % puor 3 eanntfs à cgrhae et plus.

Roireviaolastn : les indemnités journalières incapacité et les retnes d'invalidité snot régulièrement revalorisées en fcootinn de l'indice fixé par le csoinel d'administration de l'AGRR-Prévoyance.

### Cotisations

	Régime contrvneneiol amélioré	
Garanties AGRR-Prévoyance		
- décès	0,46 % ST.	
- incapacité - invalidité	0,72 % ST.	
Garantie OCIRP		
- rete éducation	0,17 % ST.	
Tuax glboal	1,35 % ST.	

La veiotanitln acutele employeur-salarié est mnauitee : la ciatoiston du salarié srea de 1/3, siot 0,45 %, la ctosoitain de l'employeur srea de 2/3, siot 0,90 %.

# Protocole d'accord du 15 mai 2002 relatif au régime de prévoyance Avenant n 2 à la CCN

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale parodontale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des sœurs pilbus et des sœurs de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des tabaceries et des labo-dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montrouge Cedex,

## > Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Les représentants sociaux, conscients des difficultés de la mise en place d'un piterootn scloae complémentaire de qualité dans les laboratoires, généralement de petite taille, rivenet de la cicoevtnn collective, ont décidé, afin d'assurer une ctuurvree ieunidtqe à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance otgrlaoibie au niveau de la branche, iatarnust asini une moaitatiulsun des giaterns suos contrôle de la cmosiosimn paritaire.

## > Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés eatnrt dnas le cmhap d'application de la ciontvenon cltceivoie noilaante des prothésistes detameis et plnneoers des laibraretoos de prothèse dentaire :

- snas noiotidn d'ancienneté s'agissant des salariés cadres, et suos réserve d'une ancienneté de 3 mois dnas la piofosresn s'agissant des salariés non cadres ;

- et ce qlues que soniet la narute du crtoant de trivaal et le nborme d'heures effectuées.

Le dorit à giretnaas est ouvert puor tuot événement svaennrut pdnaent la durée du craton de taiarvl ou pandent la durée de vrmeseet d'une poetartsin au titre du régime mis en ourvee par le présent avenant.

## > Article 2 - Garantie capital décès

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

En cas de décès, quelle que soit la cause, du salarié, ou par aointptcaïn à la dtae à leqlaue il est rconneu par la sécurité sialoce en état d'invalidité de 3e catégorie (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé, en une sleue fois, un captail décès égal à :

### SIAOTTIUN DE FMAILLE :

Célibataire, veuf, divorcé snas preonnse à charge

Capital Non-cadre

100 % du salaire annuel

(Tranches A et B)

Capital Cadre

200 % Tranche A

+ 100 % Tranche B

### SAUTOITIN DE FMLIAE :

Marié snas pnsnoee à charge

Capital Non-cadre

175 % du salaire annuel

(Tranches A et B)

Capital Cadre

290 % Tranche A

+ 175 % Tranche B

### SIAUTOTIN DE FALLMIE :

Célibataire, veuf, divorcé ou marié anyat au minos une proesne à charge

Capital Non-cadre

200 % du salaire annuel

(Tranches A et B)

Capital Cadre

340 % Tranche A

+ 200 % Tranche B

### STUOTAIIN DE FALMILE :

Mriaoajtān par proesne supplémentaire à charge

Capital Non-cadre

50 % du salaire annuel

(Tranches A et B)

Capital Cadre

65 % Tranche A

+ 50 % Tranche B

Le capital est réduit au quart de son montant dès lors que le décès du salarié survient au-delà de son 65e anniversaire.

Double effet :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou cboucinn nootrie et preannmt srvenant avant son 60e anniversaire, et alros qu'il rste des enanfts à charge, entraîne le veseenmt au porif de ces dreiemis d'un capital indiquée à celui versé lors du décès du salarié.

## > Article 3 - Dévolution du capital décès

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou au conjoint survivant et permanent, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (pacs) ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, majeurs ou mineurs, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux père et mère survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital reviendra aux héritiers.

## ➤ Article 4 - Garantie rente éducation

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

En cas de décès, quelle que soit la cause, du salarié, ou par anticipation, à la date à laquelle il est décédé par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'à 11 ans inclus : 10 % du salaire annuel brut de référence ;
- de 12 à 17 ans inclus : 15 % du salaire annuel brut de référence ;
- de 18 à 25 ans inclus, en cas de poursuite d'études : 20 % du salaire annuel brut de référence.

Ces rentes sont doublées pour les enfants de père et de mère.

Elles sont versées par trimestralités à terme d'avance.

Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

La rente éducation est réduite au quart de son montant dès lors que le décès du salarié survient au-delà de son 65e anniversaire.

## ➤ Article 5 - Enfants à charge - Définition

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Les enfants à charge

On entend par enfant à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint au sens de la législation de la sécurité sociale ;
  - les enfants, âgés de moins de 26 ans, à charge du salarié, de son conjoint (ou concubin) au sens de la législation fiscale, à savoir :
    - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin nés en mariage ou nés à l'étranger à un acheminement de l'étranger ;
    - les enfants nés du salarié s'il est marié ou concubin (y compris en cas de divorce) rattachés sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
    - les enfants handicapés si, avant leur 21e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
  - ceux qui, quel que soit leur âge, et sauf déclaration pluriennale des revenus, les enfants finissant à charge du salarié, de son conjoint (ou concubin), n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et nés en mariage ou nés à l'étranger à un acheminement de l'étranger ;
  - les enfants du salarié nés "vaillants" moins de 300 jours après décès du salarié.
- Les enfants à charge

On entend par enfants à charge, à l'exception du conjoint et des enfants, les personnes sans activité, rattachées à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

## ➤ Article 6 - Conjoint et concubin - Définition

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Le conjoint

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e), non séparé(e) de corps par un jugement définitif.

Le concubin

On entend par concubin le partenaire avec lequel le salarié, le conjoint ou le concubin a vécu une union libre pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de l'union libre.

Le salarié et son concubin sont célibataires, ou divorcés ou veufs.

## ➤ Article 7 - Garantie incapacité temporaire de travail

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, adhérent du régime ou titulaire d'une professionnelle, en raison de la nature de l'activité de l'employeur (art. 25 ter de la CCN), ou après application d'une formule fixe et cumulative de 30 jours pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans le laboratoire, une indemnité égale à 30 % du salaire de référence défini à l'article 2 du "contrat de gestion collective". Cette prestation s'ajoute aux indemnités journalières de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a 2 enfants à charge et 40 % pour 3 enfants à charge et plus.

En tout état de cause, le montant des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et l'éventuel salaire à temps partiel ou allocations ASSÉDIC, ne pourra réduire l'intéressé à une rémunération supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la pension viagère pour invalidité et au plus tard jusqu'au 1er jour du mois civil suivant celui du 65e anniversaire.

Le montant de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

## ➤ Article 8 - Garantie invalidité

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Le salarié mis en invalidité (classement en 1re, 2e ou 3e catégorie d'invalide) par suite d'une décision de la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, versée à terme échu, qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires précédemment versées.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et l'éventuel salaire à temps partiel ou atoutalnos ASSÉDIC, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le versement des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse, et au plus tard jusqu'au 1er jour du mois civil suivant celui du 60e anniversaire.

## > Article 9 - Garantie maternité salarié cadre

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Le congé légal de maternité des salariées cadres est indemnisé à hauteur de 100 % du salaire net hors cotisations.

## > Article 10 - Exclusions

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Toutes les règles de décès sont gérées dans les conditions territoriales, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- en cas de guerre, la garantie n'aura effet que dans les conditions qui sont déterminées par la législation à intervenir sur les accords sur la vie en temps de guerre ;
- les décès dus aux effets directs ou indirects d'explosion et de la chaleur ou de matériaux provoquant d'une transformation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité :

- les accidents ou maladies régis par la législation sur les professions médicales et ceux intervenant à l'occasion d'exercices de préparations médicamenteuses ou en résultant ;
- les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion et de chaleur ou de radiations provoquant d'une transformation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

## > Article 11 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Les prestations prévues par le présent avenant (rentes éducation, indemnités journalières, rentes d'invalidité) seront revalorisées en fonction de l'indice fixé par le conseil d'administration de l'AG2R Prévoyance.

## > Article 12 - Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés congé parental, congé de formation, congé sabbatique ..

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Bénéficient également, dans les conditions de calcul de la garantie capital décès, les salariés dont le contrat de travail a été suspendu du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ..)

Cette garantie cesse à la date de reprise de l'activité et au plus tard à la date de rupture du contrat de travail.

## > Article 13 - Taux de cotisation

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

La cotisation globale du régime est fonction du montant annuel brut de référence (tranches A et B des salaires) et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

GRANTIAE AG2R Prévoyance

Décès  
NON-CADRE : 0,46 % ST  
(Tranches A et B)  
CADRE : 0,79 % TA + 0,46 % TB

GATRINAE AG2R Prévoyance

Rente éducation  
NON-CADRE : 0,21 % ST  
(Tranches A et B)  
CADRE : 0,21 % TA + 0,21 % TB

GNAIRAE AG2R Prévoyance

Incapacité de travail  
NON-CADRE : 0,44 % ST  
(Tranches A et B)  
CADRE : 0,64 % TA + 0,44 % TB  
(y compris congé légal maternité)

GTIANRAE AG2R Prévoyance

Invalidité  
NON-CADRE : 0,35 % ST  
(Tranches A et B)  
CADRE : 0,35 % TA + 0,35 % TB

Taux global  
NON-CADRE : 1,46 % ST  
CADRE : 1,99 % TA + 1,46 % TB

La répartition employeur-salarié :

- non-cadres :

- salarié : 0,49 % trcnahs A et B ;
- emuyoelpr : 0,97 % trhcnas A et B ;
- cardes :
- salarié : 0,49 % TA + 0,49 TB ;
- emoepluyr : 1,50 % TA + 0,97 % TB.

Dnas le cadre de sa contribution, le salarié fincael l'intégralité du coût de la gtaamie incapacité de travail.

S'agissant des salariés cadres, le ficmenaannt de l'employeur répond à l'obligation prévoyance msie à sa carghe par la CCN du 14 mras 1947.

## > Article 14 - Gestion du régime conventionnel

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Le présent avenant vuat adhésion des lbaootiaries etrman dnas le cahmp d'application de la cotoynvien cevloitlec nnoaliat des prothésistes darienets et pnemseols des laretioabors de prothèse dreaitne auprès de :

L'AG2R Prévoyance, iitttounsin de prévoyance agréée, renvleat de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, aruseurs des gaetrians décès, rtene éducation, incapacité, invalidité.

Afin de fiexr les mileotas avec l'organisme aussuerr ci-avant désigné, les ptrraeians saouicx srginoent un " cnortat de gartrnaies colicvteels ", ce denierr étant annexé au présent avenant.

L'AG2R Prévoyance établira un biteulln d'adhésion. Il srea meis à caqhe lraaitoboe rvenlaet de la cenonovtin clovctiele nlaioane des prothésistes deanetris et porenesnls des lreotorabais de prothèse dtaniree en vue de la régularisation ativitsamdrmie de l'adhésion. Srea également établie par l'AG2R Prévoyance une nctioe d'information à dnoiatitsen des salariés dnol la dtrsoiitibun dvrea oleambigrtoenit être assurée par les employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

## > Article 15 - Commission paritaire technique

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Les saiertangis du présent anenvat deonnnt mnaadt à leurs représentants au sien d'une coosmsmiin pairitaire tiquhcene puor assurer le suivi et la msie en orueve du présent régime de prévoyance.

Ctete cmmsiosoin pirtiarae tqihucnee est composée de représentants des stiairgenas de la cntneooivn collective.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- de décider par délibération des interprétations à dneonr au présent annvaet ;
- d'étudier et d'apporter une sotuolin aux ltegiis ptnorat sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tuos les dumetcnos d'information cnnnrcaoet les régimes que duisife le gtaisomiene ;
- d'informer une fios par an et par écrit les mebmers de la csmmsioion mixte sur la gesiton et la situtaoin du régime ;
- d'émettre par auirells toutes oniatorbsves et stuigosnegs qu'elle jgue utiles.

Par ailleurs, elle asruse le contrôle du régime de prévoyance. Elle smeuoit à la cmmisioon mixte les tuax de ctotanoiss anisi que la nutare des prasttinoes à négocier avec l'organisme ausurser désigné.

A cet effet, l'organisme lui communique, cqahue année, les dctionemus financiers, asnii que luer anyasle commentée, nécessaires à ses travaux, puor le 1er août saniuvt la clôture de l'exercice au puls tard, aisini que les itarimnoonfs et dmueontcs complémentaires qui puinreaoit s'avérer utiles.

La cmomsioion puet deaemdnr la participation, à titre consultatif, d'un représentant de l'organisme arueussr désigné.

En fin, en aipclpioatn de l'article L. 912-1 de la loi du 8 août 1994, les cidtoninos et modalités de la mlutaoiatuon des rquesius et le " caotmt de gitaenars civetlelcos " clncou avec l'organisme désigné seornt réexaminées au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant. A ctete fin, la cmiosmison piarratie se réunira spécialement au puls trad 6 mios aanvt l'échéance.

## > Article 16 - Mise en place du régime

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Les loibarortaes ayant antérieurement à la dtae de la saurintge du présent aavennt srsciout un crotnat de prévoyance auprès d'un onrgasime ausesurr ature que l'AG2R Prévoyance dvneort y mtree fin, au puls trad le 31 décembre 2002, et deovnt adhérer à l'organisme désigné à l'article 13.

## > Article 17 - Effet - Durée

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Le présent annveat pmed eefft le pmeier juor du tsemirte snvaut la paittucublon de son arrêté d'extension au Jroanul officiel.

Il fiat ptarie intégrante de la conetoinvn ctilocvlee et il a la même durée que celle-ci. Il puorra être modifié ou dénoncé selon les cniidoonts des airtlecs L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Dnas l'hypothèse où le " cmntat de grainates colvlecies " sreiat résilié à l'initiative de l'organisme auerussr désigné, les peiertarns scoaiux se réuniront puor teorvur une silouotn de remplacement. A défaut, le présent aanvnet csraiseet de s'appliquer à la dtae d'effet de la résiliation.

Il frea l'objet, asini que son annexe " Cntoart de ginaetras cceoltleivs ", d'un dépôt à la deciortin départementale de l'emploi. Les sigaeaitrs en dmnnaeedt l'extension.

## > Article - Contrat de garanties collectives

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

L'avenant n° ... iuanrsnatt un noaevuu régime de prévoyance otibilaroge au pforit des salariés de la bncahre désigne l'organisme chargé de l'assurance et de la gteison ddiut régime.

Le présent " coratnt de gneiartas cleoectlvis " a puor oebjt de fiaserolmr l'acceptation de l'organisme auessurr et de préciser les modalités de ses oatbonilgs vis-à-vis de la brmahe poleoenrfsnie et des peatraeinrs sociaux.

Par la suatnirge de ce contrat, l'AG2R Prévoyance accptee sa désignation en qualité d'organisme aussuerr et en qualité d'organisme gestionnaire. L'AG2R Prévoyance aecctpe de gnaiatrr les ponaeirtss prévues, aux tuax de ctstoioians fixés par l'avenant n° ...



Le présent " contrat de garanties collectives " est ainsi conclu entre :

d'une part,

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant,

d'autre part,

L'AG2R Prévoyance, institut de prévoyance agréé, relève de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1er

Objet des cotisations. - Exonération

Est simulé à caractère forfaitaire l'ensemble du montant visé par l'avenant n° ... à la cotisation collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisé se décompose comme suit :

Tranche A (TA) : partie de salaire inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

Tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail ou à une invalidité, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'avenant n° ...

Article 2

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire total brut (tranches A et B des salaires) ayant donné lieu à cotisation au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ou la date de suspension du contrat de travail d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ...).

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans le laboratoire, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Article 13

Délais de prescription

Vesment des cotisations ou retenues situées à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Vesment des cotisations ou retenues situées à invalidité absolue et définitive :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Vesment des indemnités journalières ou retenues situées à incapacité de travail, ou invalidité :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 4

Subrogation

L'AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque laboratoire est régie dans le fonctionnement interne par les statuts et règlements intérieurs de l'AG2R Prévoyance pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'avenant n° ... de la présente convention collective ou dans le présent " contrat de garanties collectives ".

Article 6

Effet. - Durée

Le présent " contrat de garanties collectives " a une durée indéterminée à l'avenant n° ... de la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié, sous réserve d'un préavis de 6 mois :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention collective signé par l'organisme assureur désigné ;

- par l'AG2R Prévoyance.

En cas de résiliation du " contrat de garanties collectives ", quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de cession d'organisme assureur, la garantie décès sera maintenue par l'AG2R Prévoyance au profit des bénéficiaires d'indemnités journalières ou de retraites invalidité complémentaires et les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau antérieur au jour de la résiliation. La poursuite des versements effectués au profit des assurés en cours d'indemnisation devra, quant à elle, faire l'objet d'une négociation avec le nouvel organisme assureur.

## > Article - Protocole d'accord technique

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002

Le présent protocole a pour but de fixer les modalités de fonctionnement et de présentation des comptes de résultats techniques annuels.

Article 1er

Fonctionnement du comité technique

Le comité technique est composé d'un représentant par entreprise syndicale de salariés signataire, et d'un nombre équivalent de représentants de l'UNPPD.

Il élit en son sein un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. Le président et le vice-président sont élus pour 2 ans, la présidence devant être assurée alternativement par le collège salarial et patronal.

Le comité se réunit au moins une fois par an pour examiner les comptes annuels et exercer les prérogatives qui lui sont attribuées par l'article 14 de l'avenant à la convention collective. Elle peut également se réunir à toute fois que nécessaire sur demande d'au moins 2 représentants représentés.

Article 2

Modalités d'établissement des comptes annuels

L'AG2R Prévoyance s'engage à adresser, à la fin de chaque exercice, et dans un délai maximum de 7 mois après la clôture de l'exercice considéré, à la commission paritaire technique, un rapport technique et financier s'appuyant notamment sur :

- un compte de résultat dont le fonctionnement est décrit ci-après ;

- une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque exercice ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations ;

- des données statistiques sur la population adhérente au régime.

Fonctionnement du comité de résultats :

DÉBIT

Requiescences de solde débiteur éventuel de l'exercice précédent  
Primes payées dans l'année N (+)

CRÉDIT  
Primes encaissées dans l'année N (+)

DÉBIT  
Primes mathématiques au 31 décembre N (+)

CRÉDIT  
Primes mathématiques au 1er janvier N (+)

DÉBIT  
Primes pour services incourus au 31 décembre N (+)

CRÉDIT  
Primes pour services encourus au 1er janvier N (+)

DÉBIT  
Frais de gestion de l'exercice N portés sur les réserves constituées

DÉBIT  
Solde créditeur éventuel

CRÉDIT  
Solde débiteur éventuel

(+) Ventilées par grammaire et exercice de survenance.  
Réserve de stabilité

Le solde du compte de résultats de l'exercice est affecté à une réserve de stabilité selon le mécanisme suivant :

- si le solde de l'année est positif, 75 % de son montant sont affectés à la réserve de stabilité ;

- si le solde de l'année est négatif, le montant correspondant est prélevé sur la réserve de stabilité. Si le solde de la réserve de stabilité est insuffisant, un report du solde négatif est affecté au compte de l'exercice suivant.

La réserve de stabilité est alimentée par :

- le solde du compte de résultats de l'année (cf. ci-dessus) ;

- les profits finaux calculés sur la base de 90 % du taux de rendement général des opérations de prévoyance de l'AG2R Prévoyance, appliqués au solde de la réserve au 1er janvier de l'exercice.

La réserve de stabilité est plafonnée à 80 % des cotisations brutes de l'exercice au titre duquel elle est alimentée. Si ce seuil venait à être atteint, une décision des partenaires sociaux serait prise et pourrait conduire à un appel en sus des cotisations, soit à une amélioration des prestations.

Fait à Paris, le 15 mai 2002.

# Avenant du 20 juin 2001 relatif à la collecte de fonds en matière de formation professionnelle

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;  
La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;  
La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Mueiroir Cedex,

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

L'attribution de la compétence des fonds de formation professionnelle des enseignants de 10 salariés et plus à l'OPCA Multifaf, idrtnervinea à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

### Préambule

Considérant les dispositions de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et notamment l'article 74 ;

Considérant les dispositions de la loi n° 96-1127 du 6 novembre 1996 relative à la formation continue, notamment les articles L. 961-12 et R. 964-1 à R. 964-6 du code du travail ;

Considérant le décret n° 94-126 du 26 septembre 1994 relatif à l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue des salariés employés dans les entreprises artisanales, les partenaires sociaux arrêtent les dispositions suivantes :

### ARTICLE 1 -

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

Les partenaires sociaux décident de désigner en qualité d'organisme agréé, l'OPCA Multifaf, 13, rue Saint-Marc, 75002 Paris.

### ARTICLE 2 -

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de la convention nationale des prothésistes dentaires et des laboratoires de prothèses dentaires.

### ARTICLE 3 -

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

Les partenaires sociaux décident que le contrat de qualification peut déboucher sur un diplôme de l'enseignement professionnel et technique ; celui-ci ne peut être que de niveau IV et au-delà. Cette disposition s'appliquera à compter du 15 juin 2001.

### ARTICLE 6 -

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

Cet avenant peut être dénoncé par toute partie signataire en respectant un délai de préavis de 6 mois par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette dénonciation devra être accompagnée de propositions de modifications.

### ARTICLE 7 -

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

Les dispositions du présent avenant ne s'appliquent pas à la collecte des fonds mutualisés dès le premier franc conformément à l'article L. 952-2 du code du travail.

### ARTICLE 8 -

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

Les dispositions du présent avenant ne s'appliquent pas dans le cas où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles interviendraient.

### ARTICLE 9 -

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

L'avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux dispositions de l'article L. 133-10 du code du travail.

### ARTICLE 10 -

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

Les dispositions du présent avenant s'appliquent conformément à l'article L. 133-1 et suivant du code du travail.

## > Entreprises employant 10 salariés et plus

### ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

a) La participation des entreprises employant 10 salariés et plus à la formation professionnelle continue

Les entreprises employant au moins 10 salariés et plus doivent verser à l'organisme agréé, visé à l'article 1er du présent avenant, 90 % du minimum légal dans le cadre de l'obligation de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue visée à l'article L. 951-1 du code du travail au titre de la participation à la formation.

Les fonds sont gérés dans le cadre d'une section particulière de l'organisme agréé visé à l'article 1er du présent avenant.

Les fonds sont affectés à la même utilisation que les fonds versés par les entreprises.

b) La participation des entreprises employant 10 salariés et plus à la formation en alternance

Les entreprises employant au moins 10 salariés et plus, lorsqu'elles sont adhérentes à la taxe d'apprentissage, doivent verser à l'organisme agréé visé à l'article 1er du présent avenant, les sommes correspondant au 0,4 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du financement des contrats d'insertion en alternance.

c) La participation des entreprises employant 10 salariés et plus au capital de la formation

Feuille n° :

Les entreprises employant 10 salariés ou plus sont tenues d'effectuer à l'organisme agréé visé à l'article 1er du présent avenant, un versement égal à 0,10 % de la masse salariale de l'année de référence, en vue du financement du capital de la formation.

Les fonds sont gérés dans le cadre d'une section particulière de l'organisme agréé visé à l'article 1er du présent avenant.

Les publics concernés par le capital de temps de formation sont en priorité :

- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ;
- les salariés de tous niveaux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ainsi que ceux devant faire face à des évolutions technologiques.

Les motifs de formation cités ci-dessus ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- le perfectionnement professionnel ;
- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi et le développement des connaissances.

La durée minimale de formation au titre du capital de temps de formation est de 2 jours.

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, qu'elle qu'elle ait été la nature de leurs fonctions, d'une année dans l'entreprise ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation durant un délai de franchise d'une année.

Tout salarié revêtu de fonctions particulières et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise, peut demander à son employeur, par écrit, à l'appui de sa demande, le capital de temps de formation de l'entreprise, à des fins de formation.

Sur accord de l'employeur, les données exprimées dans le cadre du présent article sont prises en compte dans les conditions prévues pour les absences simultanées au titre du congé individuel de formation.

Suivant les demandes exprimées par des salariés qui souhaitent accéder au capital de temps de formation, l'entreprise dépose auprès de l'organisme paritaire agréé un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux motifs de formation. Suivant la décision de l'organisme paritaire agréé, l'entreprise est tenue de prendre en charge le dossier de demande de formation présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître par écrit à l'intéressé, son accord ou le refus de la demande.

Objet des actions de formation :

Les actions de formation au titre du capital de temps de formation sont organisées pendant les périodes travaillées par les salariés.

Examen de l'application des dispositions de l'article IV :

Dans les 24 mois à compter de la signature du présent avenant, un examen de l'application des dispositions du présent article est effectué par la commission paritaire qui pourra, à cette occasion, compléter ou actualiser les conditions de l'application de ce dispositif.

*NTOA : Arrêté du 6 février 2002 art. 1 : le 4e point du paragraphe c (la participation des entreprises aux dépenses de formation) de l'article IV (entreprise employant dix salariés et plus) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-3 (3°) du code du travail. Le 6e point du paragraphe c susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-3, d'après l'alinéa, du code du travail.*

## ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002

Le conseil de la sécurité des emplois emploie 10 salariés et est chargé de la préparation des mesures prévues à l'article R. 961-1-4 du code du travail et de l'exécution des décisions de gestion de l'organisme paritaire agréé visé à l'article 1er du présent avenant.

# Attribution de la collecte des fonds de formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus à l'OPCA MULTIFAF Protocole d'accord du 25 janvier 2002

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;  
La fédération nationale indépendante des syndicates des personnes des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;  
La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538,  
93515 Miremont Cedex,

## ARTICLE 1

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Les partenaires sociaux décident de désigner, en qualité d'organisme agréé, l'OPCA MULTIFAF, 13, rue saint-Marc, 75002 Paris.

## ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Le champ d'application territoriale et personnel du présent avenant est étendu à celui de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des fabricants de prothèses dentaires.

## ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Les partenaires sociaux décident que le candidat de qualification peut déboucher sur un diplôme de l'enseignement post-secondaire et tertiaire ; celui-ci ne pourra être que de niveau IV et au-delà. Cette disposition s'appliquera à compter du 15 juin 2001.

## ARTICLE 9

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

L'avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à l'initiative des partenaires sociaux et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 133-10 du code du travail.

## ARTICLE 10

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Les partenaires sociaux déclinent l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

## > Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Considérant les dispositions de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et notamment l'article 74 ;

Considérant les dispositions du code du travail relatives aux organismes certificateurs des fonds de la formation continue, notamment les articles L. 961-12 et R. 964-1 à R. 964-6 du code du travail ;

Considérant le dialogue social et notamment l'avenant n° 4 du 26 septembre 1994 à l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue des salariés employés dans les entreprises artisanales,

les partenaires sociaux arrêtent les dispositions suivantes :

## > Entreprises employant 10 salariés et plus

## ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

a) La participation des employeurs occupe 10 salariés et plus à la formation professionnelle continue.

Les entreprises employant au moins 10 salariés et plus doivent verser à l'organisme agréé visé à l'article 1er du présent avenant 90 % du montant légal dans le cadre de l'obligation de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue visée à l'article L. 951-1 du code du travail et de la part de la formation.

Les fonds sont gérés dans le cadre d'une structure particulière de l'organisme agréé visé à l'article 1er du présent avenant.

Les fonds sont affectés à la même utilisation que les fonds versés par les entreprises.

b) La participation des employeurs occupe 10 salariés et plus à la formation en alternance.

Les entreprises employant au moins 10 salariés et plus, lorsqu'elles sont adhérentes à la taxe d'apprentissage, doivent verser à l'organisme agréé visé à l'article 1er du présent avenant les sommes correspondantes au 0,4 % relatif au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du financement des contrats d'insertion en alternance.

c) La participation des employeurs occupe 10 salariés et plus au capital de la formation.

Financement.

Les entreprises employant 10 salariés ou plus sont tenues d'effectuer à l'organisme agréé visé à l'article 1er du présent avenant un versement égal à 0,10 % de la masse salariale de l'année de référence, en vue du financement de la formation.

Les fonds sont gérés dans le cadre d'une structure particulière de l'organisme agréé visé à l'article 1er du présent avenant.

Les personnels concernés par la formation de formation sont en

priorité :

- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle qui

sont en mesure d'acquiescer à l'acquisition d'une qualification supérieure ;

- les salariés de tous niveaux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ainsi que ceux devant faire face à des évolutions technologiques.

Les personnels de formation définis ci-dessus ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification professionnelle;

- le perfectionnement professionnel;

- l'élargissement du champ professionnel d'activité;

- l'adaptation aux évolutions de l'emploi et le développement des connaissances.

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de 16 heures.

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, quelle qu'elle ait été la nature de leurs fonctions, de 1 année dans l'entreprise;

- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'un atout de formation au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchissement de 1 année.

Tout salarié relevant de plusieurs entreprises et réunissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchissement peut demander à son employeur, par écrit, à participer, au titre du capital de temps de formation de l'entreprise, à des actions de formation inscrites au plan de formation.

Sur accord de l'employeur, les demandes exprimées dans le cadre du présent article sont prises en compte dans les conditions prévues pour les absences simultanées au titre du congé individuel de formation.

Si, aux demandes exprimées par des salariés qui n'ont pas pu accéder au capital de temps de formation, l'entreprise dépose auprès de l'organisme privé agréé un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation. S'il n'y a pas de décision de l'organisme agréé ou si celle-ci est rejetée ou si l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons du rejet de la demande.

Outre les actions de formation.

Les actions de formation au titre du capital de temps de formation sont organisées pendant les périodes travaillées par les salariés conformément à l'article L. 932-3, d'ailleurs, du code du travail.

En ce qui concerne l'application des dispositions de l'article 4.

Dans les 24 mois à compter de la signature du présent avenant, un examen de l'application des dispositions du présent article est effectué par la commission paritaire nationale qui pourra, à cette occasion, compléter ou actualiser les modalités d'application de ce dispositif.

#### ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Le conseil de la société des entreprises employant 10 salariés et plus sera chargé de la préparation des mesures figurant à l'article R. 961-1-4 du code du travail et de l'exécution des décisions de gestion de l'organisme privé agréé visé à l'article 1er du présent avenant.

#### ARTICLE 6

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Cet avenant pourra être dénoncé par toute partie signataire en respectant un délai de préavis de 6 mois par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette dénonciation devra être accompagnée de propositions de modifications.

#### ARTICLE 7

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Les partenaires sociaux conviennent que la cotisation sera mutualisée dès le premier janvier conformément à l'article L. 952-2 du code du travail.

#### ARTICLE 8

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Les parties conviennent de se rencontrer dans le cas où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles interviendraient.

# Protocole d'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des seicervs puilbcs et des sceviers de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale indépendante des syndics des prothésistes dentaires et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Mureaux Cedex,

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2002

il a été convenu ce qui suit :

La création d'une commission nationale paritaire de l'emploi, conformément à l'avenant n° 3 ci-joint.

Fait à Paris, le 12 juillet 2002.

Avenant n° 3

En accord avec les partenaires sociaux, il est décidé de créer une commission nationale paritaire de l'emploi.

Cette commission nationale paritaire de l'emploi sera composée des membres de la commission mixte.

La périodicité des réunions ne devra pas être inférieure à une par semaine et se réunira à la suite des réunions de la commission mixte.

La commission nationale paritaire de l'emploi a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes les études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels qui existent pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens proposés à assurer leur planification et leur développement et de fournir à cet effet tous les renseignements utiles ;
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de perfectionnement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de contribuer au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire central des fonds de formation professionnels de la branche considérée ;
- de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

Un rapport devra être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution ainsi que sur la formation professionnelle.

# Actualisation de l'annexe III rémunération des apprentis Protocole d'accord du 12 juillet 2002

## Signataires

### **PATRONS SIGNATAIRES:**

L'union nationale professionnelle de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### **SYNDICATS SIGNATAIRES:**

La fédération des services clubs et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montmarteil Cedex,

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2002

Une adaptation de l'annexe III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fabricants de prothèse dentaire est insérée à la date de parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

La rémunération des apprentis en BTM ou BP âgés de moins de 18 ans est de 53 % du salaire minimum conventionnel.

Fait à Paris, le 12 juillet 2002.



# Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires

## Signataires

### **PATRONS SIGNATAIRES:**

L'union niantloae pomalate de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### **SYNDICATS SIGNATAIRES:**

La fédération des scereivs pibucls et des seicervs de santé CGT-F0, 153, rue de Rome, 75017 Pairs ;

La fédération naintloae indépendante des stncydias des plnreseos des cbnaetis et des leioaartbros dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris,

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

Une asoaitluciatn du cgnintenot anuel d'heures supplémentaires de l'accord de bhanrce partont sur la réduction du tmeps de tiaavr l de la cinentovon ctivoelcie nalnoitaes des prothésistes denetairs et lroairotbæ de prothèse drtaenie iirrvdenreta à la dtæ de ptoiuam du Jnroual ofeficil de l'arrêté ministériel d'extension.

Le congeitnnt aneul d'heures supplémentaires est fixé à 180 heuers par an et par salarié. En cas de modulation, il est de 130 heures.

Fiat à Paris, le 19 décembre 2003.

# Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et à la reconnaissance des CQP

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale paritaire des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats professionnels et des syndicats de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Mairie de la Chapelle Cedex,

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

La mise en place d'un accord sur la création et la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément à l'avenant ci-joint, intervenant à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Accord sur la création et la reconnaissance

des catégories de qualification professionnelle (CQP)

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

## > Article 1 - Entreprises et salariés concernés

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

Les critères de qualification professionnelle créés sont proposés à tous les entreprises et à tous les salariés ou futurs salariés de la branche. Ils ont pour objet de favoriser la gestion, notamment prévisionnelle, des emplois et des compétences.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires conviennent que chaque initiative de reconnaissance des qualifications professionnelles par un collectif de professionnels de la branche a pour objet d'une formation de la qualification professionnelle de l'emploi de la profession de prothésiste dentaire et de permettre l'obtention de qualifications professionnelles de prothésistes dentaires.

Dans le même esprit, le secrétariat de la profession de prothésiste dentaire de l'emploi de la profession de prothésiste dentaire et de permettre l'obtention de qualifications professionnelles de prothésistes dentaires pourra être saisie par un salarié qui souhaite s'inscrire dans une démarche de reconnaissance de sa qualification professionnelle par un collectif de professionnels de la branche, pruvant que cette démarche s'inscrit dans un des dispositifs de la formation professionnelle continue et, en particulier, celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

## > Article 2 - Modalité de création

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

Les critères de qualification professionnelle créés à l'initiative de la commission paritaire de l'emploi de la profession de prothésiste dentaire et de permettre l'obtention de qualifications professionnelles de prothésistes dentaires, sur proposition des parties signataires du présent accord.

Ils sont communiqués à l'OPCA de branche et à toute organisation professionnelle intéressée dès leur validation par la commission paritaire de l'emploi de la profession de prothésiste dentaire et de permettre l'obtention de qualifications professionnelles de prothésistes dentaires.

Les parties signataires conviennent de solliciter du Premier ministre, dès leur création, l'enregistrement de chaque certificat de qualification professionnelle dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

## > Article 3 - Contenus des CQP

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

Les critères de qualification professionnelle définissent la forme d'un référentiel définissant les caractéristiques générales du métier, les contenus de l'emploi, le champ des responsabilités du poste, ainsi que d'un référentiel de compétence décrivant l'ensemble des connaissances (connaissances, savoir-faire, aptitudes, ...) que doit maîtriser un salarié pour exercer son activité professionnelle avec compétence.

Un cahier des charges complète les référentiels. Il comporte :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre du CQP et les domaines de compétence évalués ;
- les modalités de l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continue et en finale.

Ce cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

## > Article 4 - Validation des épreuves et délivrance des CQP

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

Le CQP est organisé autour d'une série d'épreuves permettant de couvrir les différents domaines de compétence du métier.

La délivrance du CQP repose sur la validation de chaque épreuve, et non sur une moyenne des performances obtenues aux différentes épreuves.

Pour chaque atout CQP, un jury est mis en place. Ce jury comprend :

- un représentant de l'union nationale paritaire des prothésistes dentaires ;
- un représentant des organisations de salariés représentatives du pejo ;
- un représentant de l'OPCA de branche en charge du pejo ;
- un titulaire (à titre consultatif).

Le jury peut s'adjoindre les compétences d'experts à titre consultatif. Il se réunit, au vu des propositions qualifiantes, pour valider les résultats et régler les litiges si besoin.

La participation des représentants paritaires et salariés aux jurys des CQP s'inscrit dans le cadre défini par l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi. La totalité des frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury CQP sera remboursée sur demande à l'OPCA de branche, selon des critères déterminés annuellement. Ceux-ci s'imputeront sur les fonds consacrés au financement de la qualification professionnelle.

Le jury a notamment pour mission de :

- agréer les épreuves créatives qui lui sont soumises ;
- préparer à la passation des épreuves orales ;
- s'appuyer sur la recevabilité des candidats au CQP au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;
- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

La délivrance du CQP relève de la compétence patrimoniale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des professionnels de soins dentaires, qui statue sur l'attribution du certificat en vue du procès-verbal du jury.

En cas de validation partielle, le bénéfice des épreuves réussies est acquis au candidat pour une durée de 5 ans. Dans ce cas, le procès-verbal de délibération du jury indique les domaines de compétence qui doivent faire l'objet d'une nouvelle épreuve.

Les certificats de qualification professionnelle sont imprimés à en-tête de l'Union nationale professionnelle des prothésistes dentaires et de l'OPCA de branche, qui les établit sur demande des candidats à l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des professionnels de soins dentaires. Les certificats de qualification professionnelle sont remis en référence au présent accord.

Les certificats de qualification professionnelle sont intégrés et valorisés dans le cadre des niveaux I, II et III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des professionnels de soins dentaires.

### > Article 5 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

Le présent accord est conclu dans le champ des professions de prothèse dentaire regroupés sous le code NAF 331Bb.

### > Article 6 - Date d'effet et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de la signature de son avenant au Journal officiel.

### > Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

L'extension du présent accord sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des professionnels de soins dentaires.

Fait à Paris, le 19 décembre 2003.

# Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003

Une aiotsiltuaacn du conetngint anneul d'heures supplémentaires de l'accord de brahcne patormt sur la réduction du tepms de tairavl de la cotvnoenn cvoetilcle nalinotae des prothésistes dtaeenris et leroraaiootbs de prothèses deetairns indtverernia à la dtae de pirutoan au Jnraul ociffeil de l'arrêté ministériel d'extension.

Le cngnitnoet anuenl d'heures supplémentaires est fixé à 180 herues par an et par salarié. En cas de modulation, il est de 130 heures.

Fiat à Paris, le 19 décembre 2003.

# Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale professionnelle des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et des services de santé CGT-F0, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montrouge Cedex,

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003

Mise en place d'un accord sur la création et la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) conformément à l'avenant ci-joint, qui intervient à la date de signature de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires ont volontairement développé des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

## > Article 1 - Entreprises et salariés concernés

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003

Les caractéristiques de qualification professionnelle ainsi créées sont proposées à tous les salariés et à tous les salariés ou futurs salariés de la branche. Ils ont pour objet de favoriser la gestion opérationnelle et prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires conviennent que chaque invitée de candidature des qualifications par un certificat de qualification professionnelle a pour objet d'une qualification de la qualification professionnelle de l'emploi de la profession de prothésiste dentaire et professionnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Dans le même esprit, le secrétariat de la commission nationale de l'emploi de la profession de prothésiste dentaire et professionnels de laboratoires de prothèses dentaires, pourra être saisi par un salarié qui souhaite s'inscrire dans une démarche de reconnaissance de sa qualification professionnelle, pourvu que cette démarche s'inscrive dans un des dispositifs de la formation professionnelle continue et, en particulier, celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

## > Article 2 - Modalité de création

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003

Les caractéristiques de qualification professionnelle ainsi créées à l'initiative de la commission nationale de l'emploi de la profession de prothésiste dentaire et professionnels de laboratoires de prothèses dentaires, sur proposition des parties signataires du présent accord.

Ils sont communiqués à l'OPCA de branche et à toute organisation professionnelle intéressée dès leur validation par la commission nationale de l'emploi de la profession de prothésiste dentaire et professionnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Les parties signataires conviennent de solliciter de la part de la commission nationale de l'emploi de la profession de prothésiste dentaire et professionnels de laboratoires de prothèses dentaires, l'inscription de chaque certificat de qualification professionnelle dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

## > Article 3 - Contenus des CQP

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003

Les caractéristiques de qualification professionnelle ainsi créées ont pour objet de définir les caractéristiques générales du métier, les contenus de l'emploi, le champ des activités du poste, ainsi que d'un référentiel de compétence décrivant l'ensemble des ressources (connaissances, savoir-faire, aptitudes, ...) que doit maîtriser un salarié pour exercer son activité professionnelle avec compétence.

Un cahier des charges complète les référentiels. Il comporte :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les compétences d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre du CQP et les modalités de compétence évalués ;
- les conditions de l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et en finale.

Ce cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

## > Article 4 - Validation des épreuves et délivrance des CQP

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003

Le CQP est organisé autour d'une série d'épreuves permettant de couvrir les différents domaines de compétence du métier.

La délivrance du CQP repose sur la validation de chaque épreuve, et non sur une moyenne des performances obtenues aux différentes épreuves.

Pour chaque activité CQP, un jury est mis en place. Ce jury comprend :

- un représentant de l'union nationale professionnelle des prothésistes dentaires ;
- un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives du secteur ;
- un représentant de l'OPCA de branche en charge du projet ;
- un formateur (à titre consultatif).

Le jury peut s'adjoindre les compétences d'experts à titre consultatif. Il se réunit au domicile du candidat qualifiant, pour valider les résultats et régler les litiges si besoin.

La participation des représentants patronaux et salariés aux jurys des CQP s'inscrit dans le cadre défini par l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi. La totalité des frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury CQP, sera remboursée sur simple demande à l'OPCA de branche, selon des critères déterminés annuellement. Ceux-ci s'imputeront sur les fonds consacrés au financement de la qualification professionnelle.

Le jury a notamment pour mission de :

- agréer les épreuves écrites qui lui sont soumis ;
- participer à la passation des épreuves orales ;
- statuer sur la recevabilité des candidatures au CQP au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;
- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

La délivrance du CQP relève de la compétence préalable de l'emploi de la profession civile des prothésistes dentaires et professionnels de laboratoire de prothèses dentaires, qui statue sur l'attribution du diplôme en vue du procès-verbal du jury.

En cas de validation partielle, le bénéfice des épreuves réussies est acquis au candidat pour une durée de 5 ans. Dans ce cas, le procès-verbal de délibération du jury indique les domaines de compétence qui doivent faire l'objet d'une nouvelle épreuve.

Les caractéristiques de qualification sont imprimées à l'entête de l'Union nationale des prothésistes dentaires et de l'OPCA de branche qui les établit sur demande écrite de la commission paritaire de l'emploi de la profession civile des prothésistes dentaires et professionnels de laboratoire de prothèses dentaires. Les critères de qualification sont référencés au présent accord.

Les caractéristiques de qualification sont intégrées et valorisées dans la grille des salaires dans le cadre des annexes I, II et III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et professionnels de laboratoire de prothèses dentaires.

## > Article 5 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003

Le présent accord est conclu dans le champ des laboratoires de prothèses dentaires regroupés sous le code NAF 331Bb.

## > Article 6 - Date d'effet et durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de la signature de son avenant au JournaI officiel.

## > Article 7 - Extension

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003

L'extension du présent accord sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et professionnels de laboratoire de prothèses dentaires.

Fait à Paris, le 19 décembre 2003.

# Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle contrat de professionnalisation

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

Union nationale des prothésistes dentaires ;  
FNISPCLD.

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

CGT ;  
CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2004

Les partenaires sociaux réunis en comités mixtes paritaires le 6 décembre 2004 ont adopté le décret n° 2004-391 du 4 mai 2004 portant sur la formation professionnelle et la qualification :

- pour les salariés de moins de 10 salariés :
- 0,15 % de la masse salariale de l'année en cours pour les contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,50 % de la masse salariale pour le plan de formation ;
- pour les salariés de plus de 10 salariés :
- 0,50 % de la masse salariale de l'année en cours pour les contrats et périodes de professionnalisation ;
- \* 0,9 % au titre du plan de formation sur la masse salariale de l'année en cours.\* (2)

### Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation se situe au stade de qualification. C'est un contrat de travail qui a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Une qualification professionnelle est établie par la CNPE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans le cadre de la convention collective de la branche. La CNPE reconnaît pour la branche des prothésistes dentaires le BTM, le BP et le BMS prothésiste dentaire.

### Publics concernés

Les jeunes de plus de 16 ans, les jeunes de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus inscrits à l'ANPE.

### Durée du contrat

La durée du contrat est soit déterminée ou indéterminée établie par écrit et déposée auprès de la DDEFP.

Durée déterminée : de 6 à 12 mois.

Durée indéterminée : entre 6 et 12 mois.

Cette période est portée à 24 mois notamment pour le BTM, le BP et le BMS prothésiste dentaire et toutes autres décisions décidées par la CPNE.

Fait à Paris, le 6 décembre 2004.

*Arrêté du 4 juillet 2005 : Accord étendu, à l'exclusion : (1) - des termes " d'appeler " mentionnés au premier alinéa, comme étant réservés aux dispositions des articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail aux termes de l'appel des représentants des salariés au titre des contrats ou périodes de professionnalisation est de la compétence de l'organisme paritaire agréé ; (2) - du deuxième alinéa à la citation des salariés de plus de dix salariés, comme étant réservés aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.*

# Actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 Protocole d'accord du 4 janvier 2005

## Signataires

### **PATRONS SIGNATAIRES:**

L'union nationale française de prothésistes dentaires,

### **SYNDICATS SIGNATAIRES:**

La fédération des services publics et des services de santé CGT-F0 ;

La fédération nationale indépendante des dentistes des cabinets et des laboratoires dentaires ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Une attestation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fabricants de prothèse dentaire intervenant à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

(voir ces articles)

Fait à Paris, le 4 janvier 2005.



# Actualisation des annexes I et III Protocole d'accord du 4 janvier 2005

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Une attestation des annexes I et III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et leurs collaborateurs de prothèse dentaire inrevdintrea à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

(voir ces annexes)

Fait à Paris, le 4 janvier 2005.

# Avenant n 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale professionnelle de prothésistes dentaires,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats professionnels et des secrétaires de santé CGT-FO ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires,

## ➤ Mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche conformément à l'avenant n 4 ci-joint

### ➤ Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés de la mise en place d'une protection sociale complémentaire de qualité dans les laboratoires, généralement de petite taille, relevant de la convention collective, ont décidé, afin d'assurer une couverture itérative à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, instituant ainsi une mutualisation des cotisations sous contrôle de la Commission paritaire.

### ➤ Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, sans distinction d'ancienneté s'agissant des salariés cadres et sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans la profession s'agissant des salariés non cadres.

Dans le cadre du présent régime de prévoyance :

- la catégorie non cadre comprend le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;

- la catégorie cadre comprend le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

### ➤ Article 2 - Garantie capital-décès

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, ou en cas d'invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

Situation de finalité	Capital	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé sans partenaire à charge	100 % du salaire annuel (tranches A et B)	200 % tranche A + 100 % tranche B
Marié, en concubinage notoire et pacsé ou lié par un Pacs, sans partenaire à charge	175 % du salaire annuel (tranches A et B)	290 % tranche A + 175 % tranche B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en concubinage notoire et pacsé ou lié par un Pacs, ayant un partenaire à charge (1)	200 % du salaire annuel (tranches A et B), dont 25 % du salaire annuel au titre de la majoration pour partenaire à charge	340 % tranche A + 200 % tranche B, dont 50 % tranche A + 25 % tranche B au titre de la majoration pour partenaire à charge
Majoration par prestation supplémentaire à charge (1)	50 % du salaire annuel (tranches A et B)	65 % tranche A + 50 % tranche B

(1) En cas de pluralité de partenaires à charge, le montant global des majorations est partagé entre ces partenaires par parts égales.

Le service du capital par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

### Double effet

La garantie absolue est en vigueur en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubain notoire survenu postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubain notoire survenu au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;

- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubain notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation d'indemnité est égale au capital versé au décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du concubain notoire et pacsé ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient imposables à la charge du salarié au jour de son décès, dans la limite de ceux-ci dès leur majorité ou à leurs représentants légaux à égalité de rang et de minorité.

### ➤ Article 2 - Garantie capital décès

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, ou en cas d'invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

Situation de famille	Capital	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé sans pensionnée à charge	100 % du salaire annuel (tranches A et B)	200 % tranche A + 100 % tranche B
Marié, en concubinage notoire et pénétrant ou lié par un Pacs, sans pensionnée à charge	175 % du salaire annuel (tranches A et B)	290 % tranche A + 175 % tranche B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en concubinage notoire et pénétrant ou lié par un Pacs, ayant une pensionnée à charge (1)	200 % du salaire annuel (tranches A et B), dont 25 % du salaire annuel au titre de la majoration pour pensionnée à charge	340 % tranche A + 200 % tranche B, dont 50 % tranche A + 25 % tranche B au titre de la majoration pour pensionnée à charge
Majoration par pensionnée supplémentaire à charge (1)	50 % du salaire annuel (tranches A et B)	65 % tranche A + 50 % tranche B

(1) En cas de pluralité de pensionnés à charge, le montant global des majorations est partagé entre ces personnes par parts égales.

Le service du capital par anticipation en cas d'invalidité aléatoire et définitive met fin à la garantie décès.

#### Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenu postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenu au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;

- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation double effet est égale au capital versé au décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du concubin notoire et du partenaire lié par un Pacs qui étaient immanquablement à la charge du salarié au jour de son décès, de préférence à ceux-ci dès leur majorité ou à leurs représentants légaux à défaut de leur minorité.

#### ➤ Article 3 - Dévolution du capital-décès

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité aléatoire et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de droit ;

- à défaut, à la pensionnée liée au salarié par la signature d'un Pacs ;

- à défaut, au concubin notoire ;

- à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, légitimes, naturels ou adoptifs, par parts égales entre eux ;

- à défaut de descendants directs, à ses père et mère, par parts égales entre eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survenants par parts égales entre eux ;

- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;

- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

La part de capital réservée au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs est versée à la pensionnée à charge elle-même, ou à la pensionnée ayant à charge cette pensionnée au décès du salarié.

La part de capital réservée au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs est versée par parts égales entre ceux-ci, de préférence aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux à défaut de leur minorité.

#### ➤ Article 3 - Dévolution du capital décès

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité aléatoire et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de droit ;

- à défaut, à la pensionnée liée au salarié par la signature d'un Pacs ;

- à défaut, au concubin notoire ;

- à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, légitimes, naturels ou adoptifs, par parts égales entre eux ;

- à défaut de descendants directs, à ses père et mère, par parts égales entre eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survenants par parts égales entre eux ;

- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;

- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

La part de capital réservée au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs est versée à la pensionnée à charge elle-même, ou à la pensionnée ayant à charge cette pensionnée au décès du salarié.

La part de capital réservée au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs est versée par parts égales entre ceux-ci, de préférence aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux à défaut de leur minorité.

#### ➤ Article 4 - Garantie rente-éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé par quotité tierces à titre d'avance, une somme temporaire au prorata de la charge, définie dans l'article 5 de l'avenant n° 5 du 16 mai 2014, dont le montant annuel est égal à :

? 10 % des tranches A et B jusqu'à 11 ans inclus, avec une rente minimale fixée à 1 090 ? brut ;

? 15 % des tarhecs A et B de 12 à 17 ans inclus, aevc une mtee mliniaie fixée à 1 090 ? brut ;  
? 20 % des taenrchs A et B de 18 à 25 ans iulncs (tant qu'il répond à la définition d'enfant à charge) aevc une mtee mlianie fixée à 1 090 ? brut.

Ces reents snot doublées puor les oilnerhps de père et de mère.

La mete mliniame granatie est estimée sur l'année civile. En cas de décès du salarié en crous d'année, celle-ci srea proratisée.

L'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié mcoenue par la sécurité sicloae aevc ceasnelmst en 3e catégorie d'invalidité ovruie driot par acattipoinn au vemeensrt de la mtee éducation prévue ci-dessus au pofrit de chaque ennfat à charge. Le sicvree des retnes éducation par aipatitocinn en cas d'invalidité abusole et définitive met fin à la présente garantie.

#### > Article 5 - Enfants à charge - Définition

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Pensmeos à charge. - Définition

L'enfant à chrage :

Pour le bénéfice des gaantreis du contrat, l'enfant à crhage est :

- l'enfant de mnios de 21 ans à crhage au snes de la législation de la sécurité scailoe du salarié, de son conjoint, de son pintarerae lié par un Pcas ou du cuoicbnn nrooite et pnanert ;
- l'enfant âgé de mions de 26 ans du salarié, de son conjoint, de son paaneitre lié par un Pcas ou du conubinc notoire, à caghre du salarié au snes de la législation fiscale, c'est-à-dire :
- l'enfant pirs en cotmpe dnas le qeuiotnt fiamial ou ovnrut driot à un atebaemtnt apapcblile au reevnu ialpombse ;
- l'enfant aequul le salarié sret une pseoinn amiralneite (y copmirs en acitploiapn d'un jmegeut de divorce) renetue sur son aivs d'imposition à ttrie de crghae déductible du meevu glaobl ;
- l'enfant handicapé du salarié, de son conjoint, du ncuboin noriote et prenenmat ou de son piarmtreae lié par un Pcas si, aavnt son 21 e anniversaire, il est tluratie de la catre d'invalidé civil et bénéficié de l'allocation des adtuels handicapés ;
- seul que siot son âge, suaf déclaration pnlreelsoe des revenus, l'enfant imfnie à chagre du salarié, de son conjoint, de son ptrinerae lié par un Pcas ou du cucbnoin noitoe et pnammeet ou n'étant pas en meurse de svnuuebr à ses besnios en roisan de son infirmité, pirs en cmpote dnas le caulcl du quientot flmiaial ou onauvrt driot à un ateebatmt aipplacbe au rveenu iapblmsoe ;
- l'enfant du salarié né viblae monis de 300 jours après le décès de ce dernier.

Les aterus prenoenss à carghe :

On etnned par atrue peosnre à charge, à l'exception du conjoint, du parertniae lié par un Pcas ou du ccinboun nirtooe et pnmaenert et des enfants, la persnnoe snas activité runcnoee à cgrahe du salarié par l'administration fiacsle puor le claulc du qitonuet familial.

#### > Article 6 - Conjoint et concubin - Définition

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Conjoint, pinrrtaeae de Pacs, concubin. - Définitions

Le cnoniojt :

On ennted par cnjoiojt l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e), non séparé (e) de crops par un juenmget définitif.

Le pietraane lié par un Pcas :

Personne liée au salarié par un pctae civl de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du cdoe civil.

Le cbciouunn :

On entend par cbouinn la peonnsre vnvait en clpuoe aevc le salarié au mnemot du décès. La définition du cnoacbnquie est celel meteue par l'article 515.8 du cdoe civil.

De plus, le coniaugbnce diot avior été nrooite et cnotniu pnndaet une durée d'au monis 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfnat au mnios est né de la vie commune.

Le salarié et son cuncobin snot célibataires, divorcés ou veufs.

#### > Article 7 - Garantie incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Il est versé au salarié en incapacité troepirame de travail, suos réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité saicloe au ttrie des législations maladie, aidnccet du taavirl ou miadlae professionnelle, en raiaes à la gaintare metniian de saailre de l'employeur, ou après aiplaopictn d'une fchairsre fxie et continue de 30 juors puor les salariés anayt mnois de 1 an d'ancienneté dnas le laboratoire, une indemnité journalière complémentaire égale à 30 % du siarale de référence. Cttee psaiterton s'ajoute aux indemnités journalières bterus de la sécurité scailoe et est portée à 35 % si le salarié a duex ennafts à caghre et à 40 % puor tiros enafts à crhage et plus.

En cas d'épuisement des diorts à mtaeniin de salaire, l'indemnisation itvierennt après la période de fnisrahe de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cumul des pnteosaris perçues au trite du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance aisini que tuot autre mveeu (salaire à tpems partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne purroa cunoirde l'intéressé à pvicoerer une rémunération nette supérieure à cllee qu'il aaruit perçue s'il aavivt pivrousi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires ne snot versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le scverie des indemnités journalières complémentaires cssee dès la snecurvrae de l'un des événements sauitvns :

- du juor où la sécurité socaile cesse le vserenmet des indemnités journalières ;
- dès la rrsapie du trivaal à temps cmpoelt par l'assuré ;
- dès la rspeire d'un tavrail à temps periatl par l'assuré, suaf si celle-ci est préconisée par la sécurité scailoe puor des raionss thérapeutiques ;
- lros de la msie en invalidité ;
- au décès du salarié.

#### > Article 8 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le salarié rconenu en soutatiin d'invalidité par la sécurité sicloae bénéficie d'une retne complémentaire mensuelle, sievre à tmere échu. Celle-ci se stubuiste aux indemnités journalières précédemment versées.

Pour une invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, le montant de la retraite invalidité complémentaire est égal à 30 % du salaire annuel brut de référence. Cette prestation s'ajoute au versement de la retraite invalidité brute de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a deux enfants à charge et à 40 % pour trois enfants à charge et plus.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pourra excéder l'intérêt à percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le versement des retraites est maintenu sous réserve du versement des cotisations de la sécurité sociale. Le versement cesse :

- à la date de cessation du versement de la retraite d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date de l'expiration de la période de vieillissement de la sécurité sociale du salarié ;
- au décès du salarié.

➤ Article 9 - Garantie maternité salarié cadre

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le congé légal de maternité du salarié est indemnisé à hauteur de 100 % du salaire net hors B.

➤ Article 9 - Garantie maternité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le congé légal de maternité du salarié est indemnisé à hauteur de 100 % du salaire net hors B.

➤ Article 10 - Salaire de référence servant au calcul des prestations

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut compris A et B (seule la partie B pour la maternité) ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ou la date de suspension du contrat de travail du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ...).

Lorsque la période de référence n'est pas complète, notamment en raison de la date d'effet de la garantie, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié a perçus s'il avait travaillé sur une période de 12 mois.

➤ Article 11 - Exclusions

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

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

- en cas de guerre, la graine n'aura effet que dans les conditions qui sont déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- les décès dus aux effets directs ou indirects d'explosion et de la chaleur ou de radioactivité provoquant d'une tumeur du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de modifications provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité :

- les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant ;
- les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion et de chaleur ou de radioactivité provoquant d'une tumeur du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de modifications provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

➤ Article 12 - Revalorisation

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Les prestations prévues par le présent avenant (rentes-éducation, indemnités journalières, rentes d'invalidité) sont revalorisées en fonction de l'indice fixé par le décret d'administration d'AG 2 R Prévoyance.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires de rentes-éducation, d'indemnités journalières au titre de l'incapacité de travail, ou de rentes au titre de l'invalidité, bénéficieront de la prestation de service des prestations au niveau antérieur au jour de la résiliation, la rétroactivité de ces dernières devant être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Les bénéficiaires d'indemnités journalières au titre de l'incapacité de travail, ou de rentes au titre de l'invalidité, voient leur rente de décès maintenue sur la base du dernier salaire de référence perçu antérieurement à la résiliation.

➤ Article 13 - Extension de la garantie capital-décès, aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés congé parental, congé de formation, congé sabbatique ..

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Le droit à garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime de prévoyance. Est applicable le dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur le marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Les garanties prévues par le régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, même pendant les cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un traitement égal ou supérieur de salaire de l'employeur, ou en cas d'arrêt de travail, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, prestations d'invalidité ou d'incapacité pendant le travail).

Le droit à garanties cesse au décès du salarié ou en cas de rupture de contrat, sauf, pour ce dernier cas :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- si l'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur le marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Bénéficient également sans contrepartie de cotisations de la garantie capital décès les salariés dont le contrat de travail a été suspendu du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ...).

Cette extension cesse à la date de reprise de l'activité et au plus tard à la date de reprise du contrat de travail.

➤ Article 13 - Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail. – Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

#### Cessation des garanties de prévoyance et cotisations de retraite en cas de suspension du contrat de travail

Le droit à la retraite est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime de prévoyance. Est applicable le dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur le marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Les garanties prévues par le régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Le bénéficiaire du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur, ou en cas d'arrêt de travail, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la retraite cesse au décès du salarié ou en cas de rupture de contrat, sauf, pour ce dernier cas :

- si le salarié bénéficie d'une partie de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur : dans ce cas, le droit à la retraite est assuré jusqu'à la fin du versement des prestations ;
- si applicable le dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur le marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

#### Extension de la garantie décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Bénéficiaire également sans cotisation de la garantie décès les salariés dont le contrat de travail a été suspendu du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique...).

Cette extension cesse à la date de reprise de l'activité et au plus tard à la date de rupture du contrat de travail.

#### > Article 14 - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

La répartition globale du régime est fonction du statut annuel brut de référence (tranches A et B des salaires) et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

	NON CADRES	CADRES
Garantie AG 2 R Prévoyance		
- Décès	0,46 % ST (Tranches A et B)	0,79 % TA + 0,46 % TB
- Rente-éducation		
	0,21 % ST (Tranches A et B)	0,21 % TA + 0,21 % TB
- Incapacité de travail		
	0,44 % ST (Tranches A et B)	0,64 % TA + 0,44 % TB
		(Y compris congé légal maternité)
- Invalidité		
	0,35 % ST (Tranches A et B)	0,35 % TA + 0,35 % TB
Taux global	1,46 % ST	1,99 % TA + 1,46 % TB

La répartition employeur-salarié :

- non-cadres :
- salarié : 0,49 % (tranches A et B) ;
- employeur : 0,97 % (tranches A et B) ;
- cadres :
- salarié : 0,49 % TA + 0,49 % TB ;
- employeur : 1,50 % TA + 0,97 % TB.

Dans le cadre de sa contribution, le salarié finance l'intégralité du coût de la garantie incapacité de travail.

S'agissant des salariés cadres, le financement de l'employeur répond à l'obligation prévoyance mise à sa charge par la CCN du 14 mars 1947.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire meutes sont eux entrés dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou eux entrés dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatoire de congés payés, l'indemnité de fin de carrière à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

#### > Article 15 - Gestion du régime conventionnel

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Le présent avenant vaut adhésion des laboratoires tant dans le cadre d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et professionnels des laboratoires de prothèse dentaire auprès de :

- AG 2 R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, rente-éducation, incapacité, invalidité.

AG 2 R Prévoyance établit un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque laboratoire relevant de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et professionnels des laboratoires de prothèse dentaire en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par AG 2 R Prévoyance une notice d'information à destination des salariés dont la destination devra également être assurée par les employeurs, conformément à la loi 94-678 du 8 août 1994.

#### > Article 16 - Commission paritaire technique

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Les représentants du présent avenant donnent mandat à leurs représentants au sein d'une commission paritaire technique pour assurer le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance.

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des salariés de la branche collective.

Elle est chargée :

- de décider par délibération des interprétations à donner au présent avenant ;

- d'étudier et d'apporter une suooitln aux legtiis ptoanrt sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tuos les dtuenocms d'information cncmeanot le régime que disuffe le gsnntoieare ;
- d'informer une fios par an et par écrit les merebms de la csmmoision mxtie sur la giosten de la sotiuiatn du régime ;
- d'émettre par arlieuls tueots oesbtarivons et sgsiutgeons qu'elle jgue utiles.

Par ailleurs, elle ausrse le contrôle du régime de prévoyance. Elle smueot à la cssomimoin mtixe les tuax de ctonisaitos asini que la nuatre des priostnaets à négocier aevc l'organisme aessurur désigné.

A cet effet, l'organisme lui communique, cuqahé année, les dmtecouns financiers, asini que luer asanlye commentée, nécessaires à ses travaux, puor le 1 er août savuint la clôture de l'exercice au puls tard, ainsi que les inoanofirms et dnmtuoces complémentaires qui preiuronat s'avérer utiles.

La csosiommin puet deaendmr la participation, à ttrie consultatif, d'un représentant de l'organisme asuuresr désigné.

Enfin, en aatopliicn de l'article L. 912-1 de la loi du 8 août 1994, les ciotodnnis et modalités de la miatosliauutn des rsieueqs sronet réexaminées au puls trad 5 ans après la dtæe d'effet du présent avenant. A cette fin, la cimssomion parairtie se réunira spécialement au puls trad 6 mios anavt l'échéance.

#### ➤ Article 17 - Effet - Durée

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Le présent aavennt prend efeft le pmierer juor du treismte snaiuvt la pliouibcatn de son arrêté d'extension au Jruonal officiel.

Il fiat paitre intégrante de la cvnonotein ctielocve et il a la même durée que celle-ci. Il puora être modifié ou dénoncé solen les cinnodtios des aieclrts L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'un dépôt à la doetciim départementale de l'emploi.

Les sraetiinags en ddenneamt l'extension.

Fiat à Paris, le 4 jiaenvr 2005.

# Protocole d'accord relatif à l'indemnité de licenciement Protocole d'accord du 15 novembre 2005

## Signataires

### **PATRONS SIGNATAIRES:**

L'union nationale nationale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

### **SYNDICATS SIGNATAIRES:**

La fédération des services publics et des services de santé CGT-F0, 153, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montfermeil Cedex,

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2005

La motivation de l'article 18 " Indemnité de licenciement " de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires est étendue à la date de ratification de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 15 novembre 2005.



# Avenant du 10 avril 2006 relatif à la création de 6 certificats de qualification professionnelle

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale professionnelle de prothésistes dentaires,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;  
La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels  
des cabinets et des laboratoires dentaires ;  
La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2006

La création par le présent avenant de l'emploi des prothésistes dentaires et personnels de laboratoire de prothèse dentaire des certificats de qualification professionnelle suivants :  
CQP assistant qualité en laboratoire de prothèse dentaire, CQP prothèse amovible, CQP prothèse conjointe, CQP orthodontie, CQP CEPS de spécialisation céramique et occlusion, CQP CEPS de  
spécialisation prothèse adhésive complète tels que définis par l'avenant ci-joint.

Fait à Paris, le 10 avril 2006.

## > Article - Définition des 6 certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2006

### 1. CQP assistant qualité en laboratoire de prothèse dentaire :

- participer à la mise en place de la démarche qualité ;
- contribuer au contrôle de l'organisation du service du laboratoire ;
- contribuer au suivi des documents relatifs à la gestion des compétences des personnels du personnel ;
- contribuer au suivi des stocks et matériels ;
- contribuer à la maîtrise de la fabrication ;
- contribuer à la gestion du service d'information et de suivi du praticien.

### 2. CQP Prothésiste dentaire spécialisé en prothèse amovible (qualification complémentaire au CAP) :

- réaliser et traiter l'ensemble des interventions nécessaires à la fabrication ;
- peaufiner et assembler le travail à réaliser ;
- fabriquer le modèle ;
- transférer les modèles sur altocitruur ;
- effectuer les montages et monter les dents ;
- assurer le poste opérationnel.

### 3. CQP Prothésiste dentaire spécialisé en prothèse conjointe (qualification complémentaire au CAP) :

- réaliser l'ensemble des interventions nécessaires à la fabrication ;
- peaufiner et assembler le travail à réaliser ;
- fabriquer le modèle ;
- transférer les modèles sur altocitruur ;
- effectuer les montages et assembler les cosmétiques ;
- assurer le poste opérationnel.

### 4. CQP Prothésiste dentaire spécialisé en prothèse fixe (qualification complémentaire au CAP) :

- réaliser et traiter l'ensemble des interventions nécessaires à la fabrication ;
- peaufiner et assembler le travail à réaliser ;
- fabriquer le modèle d'étude et/ou de travail ;
- effectuer et fabriquer les appareils amovibles ;
- effectuer et fabriquer les appareils fixes ;
- assurer le poste opérationnel.

### 5. CQP CEPS de spécialisation en céramique et occlusion :

- effectuer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs ;
- peaufiner et assembler le travail à réaliser ;
- fabriquer le maître modèle ;
- transférer sur altocitruur ;
- effectuer et fabriquer la prothèse en céramique ;
- formuler des propositions d'amélioration.

### 6. CQP CEPS de spécialisation en prothèse alvéolaire complète :

- définir un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas de travail ;
- planifier et organiser le travail à réaliser ;
- fabriquer le maître modèle ;
- transférer sur l'outillage ;
- contrôler et valider la prothèse finale complète ;
- effectuer des propositions d'amélioration.

# Actualisation de l'annexe III de la convention collective Accord du 23 février 2007

## Signataires

### **PATRONS SIGNATAIRES:**

L'union nationale professionnelle de prothésistes dentaires ;

### **SYNDICATS SIGNATAIRES:**

La fédération des secteurs publics et des services de santé CGT-FO ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des techniques et des laboratoires dentaires ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2007

Une annexe III " Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage préparant un diplôme de niveau IV et III " de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, intervenant à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

(voir cette annexe III)

Fait à Paris, le 23 février 2007.

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

Union nationale française des prothésistes dentaires (UNPPD).

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

CGT-FO;  
CGT;  
FNISPCLD.

## > Article - TITRE Ier : Objet

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les siriaengts repantlett :

- ? que le secteur de la fabrication de prothèses dentaires est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et innovation;
  - ? que ces évolutions ont des impacts sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois;
  - ? que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises;
  - ? que les transformations de prothèses dentaires entraînent des difficultés de recrutement de personnel qualifié;
  - ? que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires constitue un véritable enjeu de son avenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale;
  - ? que le secteur de la fabrication de prothèses dentaires est très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.
- C'est pourquoi :
- ? ils considèrent comme prioritaire l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des entreprises de prothèses dentaires;
  - ? ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des besoins de travail;
  - ? ils reconnaissent la nécessité d'accompagner l'évolution globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polyvalence;
  - ? ils encouragent les moyens et dispositifs mis en place pour assurer une poursuite de la formation et préparer l'avenir;
  - ? ils encouragent leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment préserver l'emploi.
- Et conformément au titre Ier « De la formation professionnelle tout au long de la vie » 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, à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 et à l'accord général du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie et à leurs avenants, En tant que de besoin, la CNPE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles interactions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux. Les dispositions précitées que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la profession collective des prothésistes dentaires et personnels de fabrication de prothèses dentaires.

## > TITRE II : Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèses dentaires

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Connaissant leur volonté d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs parcours professionnels, les signataires conviennent de la nécessité de promouvoir et de renforcer les démarches de professionnalisation des métiers et des qualifications déjà engagées au niveau de la branche.

### ARTICLE 1 - LE CONTEXTE

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

#### 1.1. Une branche en pleine mutation

Le secteur de la fabrication de prothèses dentaires se caractérise par :

- ? un large champ d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication et la commercialisation de prothèses dentaires;
- ? une grande diversité de produits et de matériaux;
- ? une amélioration du secteur avec une forte prédominance de TPE, PME/PMI;
- ? une forte concurrence des importations.

#### 1.2. Des compétences qui évoluent

De nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies.

### ARTICLE 2 - L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

#### 2.1. Objet

Notre secteur professionnel doit être en capacité d'exprimer ses besoins en formation et en qualification, notamment pour les métiers en mutation, pour que la qualification emploi/formation et l'offre de formation s'organisent autour de ses priorités et répondent aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Compte tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèses dentaires et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d'une région à l'autre, il est convenu de constituer le présent à l'échelle de la branche.

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on rencontre peu de formations de nouveaux entrants, il s'agit de :

- ? mettre à disposition de la branche et des entreprises des informations pertinentes et cohérentes;
- ? accompagner ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée;
- ? offrir un outil d'aide à la décision pour la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la mise en adéquation des besoins et de l'offre de formation pour le secteur.

#### 2.2. Le comité paritaire de pilotage

##### 2.2.1. Composition

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

Il est composé de 2 membres de chaque organisation représentative de salariés signataires de cet accord et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations signataires.

##### 2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins 2 fois par an.

Les travaux du comité paritaire de pilotage s'inscriront dans le programme de travail des entreprises et des entreprises de qualification d'emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations signataires s'engagent à :

- ? convoquer les membres du comité paritaire de pilotage;
- ? préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité.
- ? assurer le secrétariat des séances.

Les membres du comité paritaire de pilotage sont assurés par l'OPCAMS sur les bases et modalités pratiquées par l'OPCAMS. La prise en compte de l'ensemble des coûts de fonctionnement et les contributions de faire

(salaires et déplacements) sont imputés sur les cotisations visées aux articles 15.1 et 15.2.

### 2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche de :

- ? recueillir et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conjonctures et conjonctures qu'en tire la CNPE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche;
- ? contribuer à identifier les secteurs qui justifient d'affecter les métiers du secteur par une mesure de développement d'outils et d'aide au développement ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- ? constituer une base de données de référence professionnelle et de données d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- ? conduire des études ponctuelles visant à permettre une meilleure connaissance des emplois, et notamment des études démographiques ;
- ? produire des données utiles à la branche à destination de la CNPE ;
- ? transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires en termes de besoins à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations stratégiques de la formation professionnelle.

### 2.3. Modalités de mise en oeuvre

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

- ? de recenser les données disponibles et qu'il conviendrait d'actualiser en ce qui concerne l'évolution des métiers ou des qualifications existantes ;
  - ? d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse.
- La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCAMS, qui se rapprochera des ministères concernés, des organismes de formation et des organismes de la branche pour compléter ses informations :

#### ARTICLE 3 - PRÉPARER L'AVENIR

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les objectifs visés par la CNPE sont :

- ? d'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des taux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation professionnelle des métiers et des qualifications ;
  - ? de réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de formation ;
  - ? d'identifier des besoins en qualification et en compétences notamment pour les publics cibles ;
  - ? inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques ;
  - ? constituer une base de données professionnelles ;
  - ? définir l'organisation et le suivi des dispositifs ;
  - ? constituer un plan de travail annuel sur les travaux conduits.
- Les actions de ces travaux sont intégrées dans le rapport de branche.

## ➤ TITRE III : Parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Dans un délai de 1 an à partir du présent accord, les parties sociales définiront, dans le cadre de la CNPE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en oeuvre. Ces dispositions font partie intégrante du présent accord.

#### ARTICLE 4 - LE PASSEPORT FORMATION

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

##### 4.1. Objet

Afin de faciliter la réalisation du « passeport formation », son objectif principal est de garantir à chaque salarié la possibilité de suivre une formation professionnelle, les salariés devant être informés de l'existence de formations professionnelles et de la possibilité de suivre une formation professionnelle.

Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèses dentaires qui le souhaite pourra établir son « passeport formation » sur la base du document qui sera annexé.

Ce « passeport formation », dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

##### 4.2. Contenu

Ce document recense, notamment :

- ? les diplômes, titres, CQP...) obtenus en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ou dans le cadre de la VAE ;
- ? les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ;
- ? les emplois tenus et les connaissances, compétences, atouts et savoir-faire acquis en matière de formation ;
- ? les expériences professionnelles.

#### ARTICLE 5 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses attentes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement de lieu, soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, avec un caractère extérieur.

L'ancienneté de 2 ans s'apprécie au 1er janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- ? l'information sur les dispositifs offerts à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- ? les conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- ? l'identification des besoins de développement des compétences du salarié ou de former sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation professionnelle de l'entreprise ;
- ? l'initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF) ;
- ? les conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

Si au cours de l'entretien professionnel des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des dépenses de formation de son salarié.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Un « guide pour l'entretien professionnel » sera annexé au présent accord. Ce guide précisera les modalités d'organisation de l'entretien.

Les enseignants qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en oeuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les partenaires sociaux de l'OPCA.

L'OPCA de la branche (OPCAMS) assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en oeuvre de ces entretiens professionnels selon les modalités définies à l'article 16. 3. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-78 du code de travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

#### ARTICLE 6 - LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les salariés concernés pourront bénéficier d'une aide au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les partenaires sociaux de la CNPE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, ainsi que les modalités de mise en oeuvre, seront annexés au présent accord.

Les saeinrats s'engagent à développer l'information des salariés et des epresnrtes sur les diisitpfos en vugeur ou cuex qui pmruaioet être mis en place.

## ARTICLE 7 - LE BILAN DE COMPÉTENCES

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Tuot salarié a driot à un blian de compétences mis en ouvree dnas le cdrae d'une démarche iuvelinldide pnaendt ou en dhoers du tmepr de travail.

L'accès au congé de balin de compétences relève d'une démarche iudiellinlnde du salarié. La durée du congé de balin de compétences ne puet excéder par balin 24 hurees de tpepr de travail, consécutives ou non.

Aifn de pmetrtree à un puls ganrd nbmroe de salariés de piuvoo bénéficier de ces dispositifs, tuot salarié qui réalise en tuot ou pirtae en droehs du tpepr de taaairvl un blain de compétences, bénéficie d'une priorité de prise en crghae par l'OPCA, dnas le rcespet des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après 20 ans d'activité polnriseofense et, en tuot état de cause, à optomer de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son ivntitaiie et suos réserve d'une ancienneté mnimum de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences mis en orvree en dhoers du tpepr de travail.

Ces acitons de blain creuonotbit à l'élaboration par le salarié concerné d'un perojt peennsfosriol poanvut dnoner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'action de formation, prises en charge, notamment, dnas le crade de la période de professionnalisation.

### > TITRE IV : De la formation tout au long de la vie professionnelle

## ARTICLE 8 - OBJECTIFS

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

### 8.1. La foaortmn tuot au lnog de la vie professionnelle

La fiotmaon a puor ojfcibes l'acquisition et le développement de compétences tuot au lnog de la vie psioieirlnfnree en foncton des biosens des eesrtrnpiies et des biosens des salariés puor luer atatodpian et luer évolution professionnelle.

### 8.2. L'insertion des jeunes

Les sneiairtgs réaffirmt que les finoomrtas en acerlnntane snot des meynos privilégiés d'insertion des jeuns dnas le mdnoe de l'entreprise et s'engagent à mobieslr les aructs de la poofsesim sur les ctnoats de pnfartsnoeoiliooasn et d'apprentissage.

### 8.3. Le mtainien dnas l'emploi

Les sgniarateis ceonivnnt de l'importance de fiersovr le développement des glicooaanifts et le metnain dnas l'emploi, des salariés anayt un flbiae nevaiu de qufctiaaloim ou confrontés à des matunotis illeindtrses ou économiques.

Ils s'engagent à pimovroour les périodes de professionnalisation, cnoisoaimn organisée de période de tiavarl et de fraoiomtn et les dstniisipoos qui ont puor objet :

- ? de priteconeefnr ou d'enrichir les compétences pnreiolosesefnls ;
- ? de fsevaroir l'adaptation aux évolutions des métiers et des tgehelonois ou aux mioatutns d'activité ;
- ? de ptertrema l'accès à des ftrmiomaos qiaentfaiuls ou diplômantes ;
- ? de ficlitaer l'évolution professionnelle.

Les siaaetgims s'engagent à psuriovre les réflexions et la msie en plcae d'actions ionnatvevs puor aeipnticr et aonccgempar le développement des compétences des salariés et la panfromrece du secteur.

### 8.4. L'accompagnement des TPE/PME/PMI et des enerstrpeis artisanales

Les TPE/PME/PMI et les eitnrpseps aselritanas poumrot bénéficier d'un agmeemochanpct dnas la msie en ouevre de cet accord et dnas le développement des aontics de firatomon de leurs salariés.

Les seirtnaags dnneamndt à la CNPE de luer présenter les cnsionlioucs de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information puor ces catégories d'entreprises dnas l'année qui siut la sutrignae de l'accord.

## ARTICLE 9 - DE LA PROFESSIONNALISATION

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les crmtotas ou périodes de psaeloonstfirsionan vnot pemtetre la psesoliaartnnon des proarucs de fmioraton et une coetaiifcrtm des connaissances, des compétences ou des audtpteis pesillonnerfiseos acquises.

Ils assenoioct :

- ? les egementinsens généraux, poosineisfnres et tconlhquogiees dispensés dnas des oeramgniss pulibcs ou privés de frtoaimon ou lorsqu'elle dsipose d'un srvciee de formation, par l'entreprise ;
- ? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eieprsrne d'une ou pruuuselis activités poinnoirelesfses en reciltan aevc les qnioutaalifcs recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut les délégués du psnmoeel s'ils existent) est consulté sur les actnios de faimotom msies en ouevre au trite des contats ou périodes de professionnalisation.

### 9. 1. Les catntros de pissrsoaiaooinnfteln

#### 9. 1. 1. Oitbcjfes

Les cntotars de paesntoiofoaslnrsin se sistnutubet au ctamat de qualification. Ils ont puor ojcbetif de fioarvser l'insertion ou la réinsertion pnfnroeeoilise des jeuns et des drmneudas d'emploi, de sieissibelnr les jeneus à la rcrcehhee d'un pmreier elpmoi ansii que des ddueramnes d'emploi en rhrcehhee d'une nuelovle oinateoritm aux carrières de prothésistes draetenis et d'offrir à ces piublcs des carrières pesonsrleioinles recneuens dnas la brnchae professionnelle.

Ils ont puor finalité d'acquérir :

- ? un diplôme ou un ttrre à finalité pesoninslelnofe imisct au RCNP ;
- ? une qclitfiouaan pnslnoreilfsoee établie par la CNPE de la bchnare ou une qoaulfciitan pnloroeslfsonnee rconneue dnas la cvnnooietn cltvioclee de la branche.

#### 9. 1. 2. Litse des qonitilaafcs piaerorirts

? CAP ;

? CQP « Anssaitst qualité en lbatarioie de prothèses dterieans ».

Ces qiaitunlacoofs ptiroiairres srenot miess en ouevre conformément à l'article 9. 1. 7.

#### 9. 1. 3. Plcuibs

Dans le cdrae de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le crnoatt de peoalrfssosaitinnon s'adresse, conformément à l'article L. 981-1 du cdooe du tivraal :

- ? aux jeeuns de monis de 26 ans snas qlfuaiioatcn pineifersosnole et à cuex qui vnluet compléter luer famotorin initiale, qeul que siot le niveau, puor puovoir accéder aux qufcaillonis visées ;
- ? aux duamedems d'emploi de 26 ans et puls dès luer isoprcitnn à l'ANPE, lorsqu'une pattriisoosoeansifn s'avère nécessaire puor fraevsoir luer retuor vres l'emploi.

#### 9. 1. 4. Rémunérations mnmiia

Les ctmtotas de priansntioissfoeaon snot rémunérés cmmoe siut :

- ? puor les jeuns de mnios de 26 ans ;
- ? puor les jeeuns de minos de 21 ans : 55 % du SIMC ;
- ? puor les jeeunes de 21 ans et puls : 70 % du SMIC.

Quand ils snot tetilarius d'une qfaauiocitlin au mnios égale à celle d'un baccalauréat pinsroesfoenl ou d'un ttrre ou diplôme à finalité pneslenslifoore de même niveau, le sairiae ne puet être inférieur à :

- ? puor les jeneus de mions de 21 ans : 65 % du SIMC ;
- ? puor les jeunes de 21 ans et puls : 80 % du SIMC ;
- ? puor les darednmues d'emploi de 26 ans et puls : la rémunération est au mions égale au SIMC et au monis égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

#### 9. 1. 5. Condinioits de psrie en carghe

L'OPCA de la bnharce prend en crghae les acionts d'évaluation, d'accompagnement et de foiraotmn sur la bsae des faoifrts hrioeras fixés à l'article 16. 1.

#### 9. 1. 6. Caractéristiques

Nature du cantot :

Le cntaort de ploioitnoassnsaiaim puet être coclnu suos la fomre d'un ctmoat à durée déterminée ou à durée indéterminée établit par écrit et déposé à la DDTEFP (1).

Durée de l'action de pnoieasiatorofssnn :

La durée du cantort de pioeanssolinotrfsan est défini cmmoe siut :

? durée déterminée : de 6 à 12 mois ;

? durée indéterminée : entre 6 à 12 mois.

Les critères de sélection de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les titulaires visés de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de formation :

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les bénéficiaires bénéficient d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

? pour ceux qui visent des formations visées de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche ;

? pour certaines formations définies par la CPNE.

9. 1. 7. Mesures confiées à la CNPE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CNPE définit :

? les critères ;

? l'échéancier ;

? les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. art. 9. 1. 6),

au regard de l'OPCA de la branche, OPCAMS, parmi les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CNPE propose aux entreprises suivantes la mise à jour :

? des bénéficiaires prioritaires ;

? des dérogations concernent les durées des contrats et les durées de formation et la durée des formations ;

? des qualifications professionnelles reconnues par la CNPE ou des qualifications reconnues par la commission de branche ;

? des formations particulières ;

? des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en œuvre et suivis par la structure compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans le document que l'OPCA transmet à la commission de branche des entreprises et salariés représentative du champ de la formation des prothésistes dentaires et qui précise les conditions d'examen.

9. 1. 8. Développement de la formation tutorale.

Objectifs :

Un certain nombre de bénéficiaires de prothèses dentaires ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et puis expérimentés qui accompagnent les salariés en contrat d'alternance.

Les entreprises conviennent que la formation tutorale fait partie intégrante des formations CQP à l'exclusion des 2 CQP de spécialisation CPES. Ils engagent l'employeur à cohabiter pour chaque contrat de professionnalisation un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèses dentaires. Ce salarié, volontaire, titulaire de 2 années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés retenus pour assurer une formation tutorale.

Conditions de mise en œuvre :

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les salariés conviennent que l'OPCA de la branche

puisse prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 16. 2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Rôle du tuteur :

Le tuteur est chargé :

? d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

? de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

? de participer au suivi des qualifications visées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

? de participer aux différents besoins du stagiaire.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la formation tutorale :

Les entreprises déclinent les engagements à l'égard de l'employeur et à l'égard de la formation tutorale en attribuant une rémunération de 50 % brut par mois compris et par tuteur dans la limite de 2 maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée pro rata temporis.

Est considéré comme étant du travail effectif l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les entreprises ont défini une « charte de la formation tutorale » annexée au présent accord.

L'organisme formateur (OPCAMS) jure de la « guide du tuteur » (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les entreprises déclinent à la CNPE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

## 9. 2. Les périodes de professionnalisation

### 9. 2. 1. Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Les périodes de professionnalisation sont prévues :

? aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études préliminaires et par la CNPE de la branche ;

? aux salariés qui après 15 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à l'occasion de leur 40<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve de justification de 1 année de présence dans l'entreprise, sain et tout

coordonner la santé de leur carrière professionnelle ;

? aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;

? aux femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;

? aux salariés menucos par le médecin du travail à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

? aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;

? aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation doit leur permettre :

? d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RCNP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

? de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CNPE de la branche ;

? d'acquies une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Les entreprises conviennent en outre de donner une priorité au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les certifications de qualification professionnelle).

### 9. 2. 2. Durée de la formation

La durée de formation outre ce qui est prévu de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1 365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui peuvent être destinés à préparer le BTM en 3 années (incluant le CAP).

### 9. 2. 3. Titres des qualifications professionnelles

? CAP ;

? BTM ;

? BP ;

? BMS prothésiste dentaire ;

? BMS prothésiste dentaire ;

? CQP « Onihrtodoe » ;

? CQP « Prothèse dentaire » ;

? CQP « Prothèse dentaire » ;

? CQP « Anasistt qualité en laotbarrie de prothèses dentaires » ;

? CQP CEPS de spécialisation prothèse dentaire complète ;

? CQP CEPS de spécialisation céramique et occlusion.

### 9. 2. 4. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l'OPCA (OPCAMS) dont relève l'entreprise.

Le paiement de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il atout à l'absence simultanée au titre des périodes de

professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail de formation ne peuvent être rémunérées.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre

l'employeur et le salarié. Les périodes de professionnalisation hors temps de travail ne peuvent excéder 60 heures maximum sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise surcoûte si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

### 9. 2. 5. Mesures confiées à la CNPE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CNPE définit :

- ? les critères ;
- ? l'échéancier.

Elle ppsrooe aux preainearts sociaux, dnas les 12 mois, une éventuelle msie à juor des lsiets svunitaes :

- ? ofbtiejs pteiarirors ;
- ? qjotaiufcanlis alsbeicscs ;
- ? pilcubs dnas la bhcame et des piculbs prioritaires,

au rgerad dequul l'OPCA de brnhcae (OPCAMS) emniaxe les démarches de fcmennniat présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier snot mis en ovuree et svuius par la soecitn piaritare compétente de l'OPCA et snot mentionnés dnas un donceurt que l'OPCAMS tneit à dsspsition des esrtpieems et salariés reavevnt du champ de la fitracboan de prothèses dniteraes et qui précise les cniintoods d'examen.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des doitospniiss de l'article D. 6325-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

## ARTICLE 10 - LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- ? est une priorité de la pfsorsieon ;
  - ? s'inscrit pelneenimt dnas les oeitbcfjs de cet accord ;
  - ? nécessite des mnoeys irptmtonas en personnel, en équipement et en matériel puor s'adapter à l'évolution des tqecinheus et des marchés,
- les sntgaiears cionnmnfert luer volonté :
- ? d'assurer la cohérence de la pioiutlqe emploi-formation ;
  - ? de développer l'apprentissage et les premières fnoaiomrts thoqoiceungles et pooreinsfensels ;
  - ? de rocorenfr les dfopisitsis en faevur de l'emploi et de la fomotiran des jeeuns puor développer les compétences du sutceer et cnouide une ptqioule ecfiafce de l'emploi ;
  - ? de puurvoise la dmuaayqine d'insertion des jenues puor préparer l'avenir et rnfroeer la compétitivité du secteur.

En outre, puor tneir cmtpoe des moftcoiinidas déjà ievuennets dnas l'organisation sttreilooce de l'apprentissage et de clees qui pnrraruoit résulter de la réforme législative, les pmrtreais scoioux s'engagent à se reutorevr dnas les mlreeuils délais afin de merte au pnoit :

- ? l'examen de la faisabilité d'une maauutotislín de la txae d'apprentissage ;
- ? le suivi de la répartition de la txae d'apprentissage ;
- ? la cinooitdoran des iitvntéas nlteaaios et régionales en matière d'apprentissage.

Une fios par an, la CNPE définit les oiotreatnns aeelnuns en fvuaer du développement de l'alternance et de l'apprentissage et velle à l'exécution de luer msie en oeuvre au moeyn d'actions teles que :

- ? seitoisnablsn des jeunes, de luer famille, des erptinseers ;
- ? fmartoion des maîtres d'apprentissage et des tteurus ;
- ? création d'outils pédagogiques innovants.

Elle puet par aulrels décider, sur pioprsiooth éventuelle des ogsamenris gesitieonans des CFA du seecur :

- ? des oeuvurtes ou des fetmrreres de scitooes ;
- ? des citnoionds générales d'admission des apertipns ;
- ? de l'organisation et du déroulement des formations.

De manière générale, elle est informée des qsenouts reatevils à l'organisation et au fonnctenimenot des CFA ; puor ce faire, elle est nmeomtat daatresntie du procès-verbal de tetuos les réunions des ceoisnls de pnrtceneeenfmoit de cachun des CFA concernés ; elle a ntoemmat csnoiasncae des butegds prévisionnels et réalisés tles que tsmanis aux seceviris régionaux compétents.

## ARTICLE 11 - PLAN DE FORMATION

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

### 11.1. Objet

L'employeur aursse l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail. Il velle au mentain de luer capacité à ocepucr un emploi, au reraqd nemtmonat de l'évolution des emplois, des tnhcogeoels et des organisations. Il puet psoproer des fmoamtios qui piecipnartt au développement des compétences.

Dnas le cadre du paln de fmaoiothn riems lros de la cotiausntln du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les teyps d'actions de fritmoaan seonrt distingués.

Cptmoee tneu de la diversité des esnerpriets de la branche, afin de rpceetser les pitqleous de formation, cqahue esrrpente définira ses actions, une même aicotn pouvant, en fctioon du pbiulc et de l'objectif visé, rveleer de différents types d'actions définis ci-après.

### 11.2. Tpye d'actions

#### 11.2.1. Aocitn d'adaptation au psote de travail

Ttoue aitocn siviue par le salarié puor assurer l'adaptation au ptose de tviaral ctotnisue un teps de tairval etfceiff et donne leiu pnedant sa réalisation au mentain par l'entreprise de la rémunération.

11.2.2. Antcios liées à l'évolution de l'emploi ou qui pnatcripet au matienin dnas l'emploi

Ces aintcos snot mesis en ouurvee pdnaent le teps de tivaal et dnneton leiu pndant luer réalisation au mtinean de la rémunération.

Eells puevnt dépasser la durée légale ou cnintloevnolnee du travail. Ce dépassement diot être autorisé par accrod d'entreprise, ou à défaut, par accrod ivdeidiunl écrit du salarié.

Les hueers conspedrnat à ce dépassement snot sisueoms aux csioitoatns sociales, mias ne s'imputent pas sur le cgeinntot anenul d'heures supplémentaires et ne dnneton leiu ni à reops ctseoomnpuar ni à mraitojoan dnas la lmitte par an et par salarié de 50 hueers (soit 4 % du foafrtit du salarié concerné).

Les hreues de foaoitmm réalisée au-delà de cttee ltimie relèvent des hueers supplémentaires.

#### 11.2.3. Acnotis de développement des compétences des salariés

Ces anoiets snot mises en oeuvre pneandt le teps de tiaavr et donnet leiu pnaendt luer réalisation au metniain de la rémunération.

Ces atoicns puneevt s'effectuer hros tpeps de travail, dnas la limite de 80 hereus par an et par salarié (soit 5 % du foriaft puor les salariés concernés), en aipcpaoitln d'un accrod écrit enrte le salarié et l'employeur qui puet être dénoncé dnas les 8 jours.

Les herues de fiooamtn réalisées en dorehs du tpeps de trivaal doennnt leiu au vemnesert par l'entreprise d'une aialocoltn de fortioamn d'un mnotant égal à 50 % de rémunération ntete de référence du salarié concerné.

Lsqoure tuot ou ptaire de la fomriaton se déroule en dohres du tpeps de travail, ces aotnics dnoennnt leiu à un egneangemt du salarié et une ronsnaniseoace de l'entreprise. L'employeur définit avevc le salarié, anavt le départ en formation, les eengeantgms alxueqs il scsuorit si le salarié siut la ftaiomom et siafsatt aux évaluations prévues.

## ARTICLE 12 - MODALITÉS PARTICULIÈRES

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

### 12.1. Doit iidvvinuel de fiaotmorn

Tout salarié ttuilrae d'un ctnoart de tavaril à durée indéterminée à tpeps pilen ou d'une durée d'au mios 80 % d'un tpeps pieln dnas la bhanrce de la ftaaoobrciin de prothèses dentaires, dsonasipt d'une ancienneté d'au monis 1 an dnas l'entreprise qui l'emploieau *1er jenavir qui siut la stgamuie de l'accord* (1), bénéficie caqhue année, d'un diort iinudvdeil à la fmriatoon (DIF) d'une durée de 20 heures. Puor les salariés dnnot le ctontart à tpeps ptreail est en deçà de 80 % d'un tpeps complet, cttee durée est calculée pro rtaa temporis.

Les dotris aqicqs puevnt être cumulés sur une durée de 6 ans. Au tmree de cttee durée, et à défaut de son utaisoiitln en tuot ou partie, le droit iedduvniil retse plafonné à 120 heures.

Ce dspiioitf s'applique également aux salariés à tpeps partiel, quel que siot le nbmore d'années cumulées, sur la bsae des dorits anuelns aiqucs pro rtaa temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé pro rtaa trioepms dès lros qu'ils jiefutnist aiavr travaillé paendnt 4 mios au crous des 12 drineers mois.

Les acintos de ftrtoamin mreutes au trtie du droit ivdeidiul à la framiootn (DIF) snot :

- ? des acintos d'acquisition, d'entretien ou de peceenmeennrfitot des cinnacsseanos ;
- ? des atoicns de qitiloacaufin ;
- ? des aotncis de poitmroon en acpotliaipn des diointpssis de l'article L. 933-2 du cdoe du travail.

Elles se déroulent en dehors du tpeps de tivaral et dnneton leiu à un veesnmet par l'entreprise d'une « acloaioitln firtmoaan » cnopadernmost à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du saarlie hiarore de référence snot fixées par décret.

La msie en oeuvre du DIF raleevnt de l'initiative du salarié, les ancitos de fmaioortn ruenetes à ce tirte puevnt se dérouler padnnet le tpeps de tivaral après accrod etnre le salarié et son employeur. Ces aonctis dnneton alors lieu, pnnedat luer réalisation, au mietann par l'entreprise de sa rémunération.

*Chaque salarié est informé cqhuae année par écrit du ttoal des drois aqicqs au trtie du DIF.* (2)

Proposition de ftrmoouleatn : En cas de lnmiececien (sauf puor fuote grvae ou lourde), le salarié licencié puet ddmenear à bénéficier d'une aocitn de formation, de blain de compétences ou de vilooatdn des aqicqs de l'expérience (VAE) au tirte du crédit d'heures qu'il a aqicqs dnas les crdae du DIF. Cette ddaneme diot être formulée avnat la fin du préavis. Si ctete citoinodn est respectée, l'employeur est tneu de veersr le mtoannt de l'allocation de ftiomaron capdrosonenrt aux hereus aeliuqscs au trite du DIF et non eoorme utilisées, cttee smmoee daevnt uinnequemt svrier à fciaennr tuot ou ptriae de l'actioon siviue par le salarié.

A défaut d'une telle demande, le monnat cdaeprosnort au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la letre de nfioaittcon du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licicnie de ses drois en matière de DIF, nemtamnot de la possibilité de dnemeadr pndadnet le



déjà-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.  
En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin, du délai-congé.  
En cas de départ à la retraite, le salarié prend les dispositions qu'il a acquies au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisées.

## 12. 2. Formation et techniques de l'information et de la communication

Les entreprises favorisent volontiers la poursuite des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et les recours aux nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, les entreprises spécifiques ont créé l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans la mesure où ils favorisent l'auto-formation, notamment le « e-formation », pourvue être intégrées au titre du plan. (3)

(1) Mesures de l'extension de la loi de 2004 relatives à la formation professionnelle continue et à la vie et au dialogue social, aux termes desquelles le salarié bénéficie de vingt heures de formation au titre de la loi du 7 mai 2005.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(2) Le huitième alinéa de l'article 12-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(3) Le dernier alinéa de l'article 12-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-21 et R. 6331-23 du code du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

### > TITRE V : Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les entreprises ont pour objectif de favoriser l'emploi (CPNE) d'élaborer des mesures de soutien en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des personnes suivantes.

#### ARTICLE 13 - EGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les entreprises visent à ce que qu'il ne soit pas fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

#### ARTICLE 14 - INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité en matière de formation professionnelle.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation pour :

? l'insertion ou réinsertion professionnelle ;

? l'acquisition de la formation ;

? le développement de leurs compétences ;

? l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

### > Article - TITRE VI : Missions confiées à la CPNE

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, s'engagent à assurer la réussite de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, et à réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et à recenser ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils leur confient les missions confiées à la CPNE :

La CPNE, a pour missions :

? de permettre l'information réciproque des entreprises sur la situation de l'emploi dans leur secteur d'activité et territorial ;

? d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des périodes précédentes et son évolution prévisible ;

? de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;

? de participer à l'étude des moyens de formation, de formation professionnelle et de réadaptation professionnelle et de contribuer à la mise en œuvre de ces différents niveaux de qualification et de contribuer avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur mise en œuvre et leur développement et de contribuer à cet effet à toutes initiatives et propositions utiles ;

? de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la qualification de la formation ;

? d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de formation et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;

? d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de contribuer au placement des personnes à l'issue de leur formation ;

? d'informer du suivi des personnes de l'organisme par rapport à l'évolution de leur situation professionnelle ;

? de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience en lien avec l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

### > TITRE VII : Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Ce titre complète l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue modifié par avenant du 29 mars 1995.

Les entreprises s'engagent à affecter à l'OPCAMS tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

#### ARTICLE 15 - PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

##### 15. 1. Entreprises de 10 salariés et plus (1)

Pour les entreprises visées à l'article 1er du décret du 1er janvier 2004

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution financière de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

? une somme au moins égale à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FOIGNCEF à compétence internationale et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (congé individuel de formation) ;

? une somme au moins égale à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCAMS.

Ces sommes sont affectées à :

? les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de formation ;

? les dépenses de formation et d'exercice de la formation ;

? les dépenses de fonctionnement de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications visé à l'article 2 ;

? les dépenses de formation à l'entretien professionnel des salariés des entreprises visées à l'article 16. 3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution financière de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à l'OPCAMS selon les modalités suivantes :

? avant le 1er mars de l'année N, au moins 0,30 % de la masse salariale de l'année N-1 (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;

? avant le 1er mars de l'année N + 1, le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'une exonération de dépense au cours de l'année N, (2)

pour permettre la prise en charge des dépenses de formation de personnes présentées par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, notamment en matière de formation continue (3)

Cette cotoibntoum srea nmnaoetmt consacrée au fnmicanen et des dépenses liées à la msie en ouvree d'actions de froioamn réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :  
? acotins de fotmaoirn msie en orueve dnas le carde du paln de foamoirtin ou dnas cueli du DIF ;  
? prise en cgarhe des fiars de transport, de repas, d'hébergement asniil que des rémunérations des salariés crmoedasmopt aux aontics de friomtaon msies en ouevre dnas le carde du paln de formation, ou du cnoratt ou de la période de pnesoinaotissiralfon (4) ;  
? dépenses engagées au tirtu du blain de compétences ou de VAE ;  
? psire en crghae du moatnt de l'allocaton de frmootan versée au salarié pndanet la msie en ouvree d'actions réalisées en dhores du temps de travail ;  
? des acinots et moynes visés à l'article 12. 2. (5)

#### 15. 2. Etsnpreires de moins de 10 salariés

A ctomepr du 1er jnieavr 2004, les laaeotiorbrs de prothèses deatiens de moins de 10 salariés ictsmis au répertoire des métiers snot teuns de vseerr en totalité à l'OPCAMS, une ciroutnotbin mimaline égale à 0, 65 % du mtntnoat des rémunérations versées pnaned l'année de référence. Cttee cnboituriton se décompose cmmoe siut :  
? aotifatfecn à cncunoercc de 0, 15 % du mnanott des sarlaies au fneainmcent ;  
? des anocits de frioomtan liées aux cattrons ou périodes de prsfolinisasaooetinn ;  
? des aocnits de fmraotion et d'exercice de la foconoitn tatouire ;  
? dépense de fmnneeoointnt de l'observatoire pictrespof des métiers et des qctiufuanliaos visé à l'article 2 ;  
? les dépenses de foaomrtin à l'entretien porseeniionsfl seoln les ctidoninos fixées à l'article 16. 3. (6)  
? l'affectation du slode srea ntmanmoet consacré au fcanenimnet des dépenses liées à la msie en ouvree d'actions de foamirtin réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :  
? acnits de foomiartn messis en oeuvre dnas le cdare du paln de frtoamoin ou dnas cluei du DIF ;  
? prise en caghr de fairs de transport, de raps et d'hébergement asniil que des rémunérations des salariés cdraonsrenpt aux aontics de ftoromain mises en oeuvre dnas le cadre du paln de formation, ou du cnraott ou de la période de pfintslisoenosiaooan (7) ;  
? dépenses engagées au tirtu de bialn de compétences ou de VAE ;  
? psire en charge du montant de l'allocaton de fimoatom versée au salarié pendant la msie en ouvree d'actions réalisées en deorhs du temps de tivaral ;  
? des anitocs et mneoyis visés à l'article 12. 2. (8)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnoisioitps de l'article L. 6331-14 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(2) Dieemr pniot de l'alinéa 3 de l'article 15-1 exclu de l'extension cmmoe étant cronaite aux diniootstps de l'article R. 6332-78 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(3) Mtos elkucs de l'extension comme étant cotrtraies aux dsiopioitniss de l'article R. 6332-78 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(4) Le deuxième tirtu du dmieir ppaarghare de l'article 15-1 est étendu suos réserve de l'application des donssiopitps de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(5) Le deeneir tirtu du drier alinéa de l'article 15-1 est étendu suos réserve de l'application des dpiiontossiss des aietcrs L. 6331-21 et R. 6331-23 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(6) Le quatrième ponit du pmeier tirtu de l'article 15-2 est exclu de l'extension comme étant catnroreis aux dsisntoioips de l'article R. 6332-78 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(7) Le deuxième piont du deuxième tirtu de l'article 15-2 est étendu suos réserve de l'application des dsipoitniss de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(8) Le dieemr ponit de l'article 15-2 est étendu suos réserve de l'application des doiopsinists des atecrsls L. 6331-21 et R. 6331-23 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

### ARTICLE 16 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

#### 16. 1. Finecnnmet des ctntraos et périodes de pofnsstiloaoreoniin

L'OPCA de la bhnrace (OPCAMS) pnerd en carhge les acotins d'évaluation et de fomitoan afférentes aux cantorts et périodes de penniasiofiaorlsotsn sur la bsae des faoifrt horerias suivants.  
Le friafot hoirrae de bsae mamxum est fixé à 9, 15 ?.  
Ce ffaorit puet farie l'objet d'une mlaotioudn en fcoionn de la nrature et du coût de la ptoearsin entre 5 ? et 12 ? seoln les critères définis par la steocoin prraaitte compétente de l'OPCAMS.

#### 16. 2. Frotafis tertuus

Dans le crade des ctnratos de professionnalisation, l'OPCA de la bcragne (OPCAMS) asuse la psire en chrage des aiocns de fomaiortn asini que les coûts liés à l'exercice de la fcionton trtoale dnott bénéficient les nuevuaox embauchés seoln les cdioointns seutanvis :

16. 2. 1. Coûts liés à la fmirtaon à la fcoitonn talutroe  
Plafond hriraoe de 15 ? par heure de fimatoom ? durée milxmae 40 heures.

Ces dépenses ceennmnopt :  
? les fiars pédagogiques ;  
? les rémunérations ;  
? les cinoatstis et cootintuinrs salcioes légales et cteoloneilnnvs ;  
? les frais de trroapnt et d'hébergement.

16. 2. 2. Coûts liés à l'exercice de la fomioicn tutorale.  
Plafond de 230 ? par mios et par tutoré dnas la ltmie de 2 par tuteur.

Missions pierrs en carhge :  
? accueillir, aider, iremfnor et gdieir les bénéficiaires de ces cantrots ;  
? orsgenair avec les salariés l'activité de ces nuovaox embauchés dnas l'entreprise et crmiteoub à l'acquisition des savoir-faire pfensosorenl ;  
? arusesr la lsiain avec les oarmnegis chargés de la fimotroan ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

#### 16. 3. Formation à l'entretien professionnel (1)

Dans le carde de la msie en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la bhchame (OPCAMS) asuse la psire en chrage des aoiocns de froioamn dnas les ctioioinds seutanvis :  
Chaque pnoensre chargée de la msie en ouerve de cet erneteitn puet bénéficier, une fios dnas sa carrière, d'une fmrtroaion à l'entretien pneseosoinfl psrie en charge sur le « 0, 50 % ».  
Forfait hriraore muxmalm : 22 ? dnas la lmitie de 14 heeurs maximum.

(1) Alinéa ecxlu de l'extension cmome étant cramiteos aux diontspoiss de l'article R. 6332-78 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

### ARTICLE 17 - FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les aroccds de l'entreprise et d'établissement aanyt le même ojbte ne punevet compreotr des csealus dérogeant aux diisposiotsn du présent accrod et, le cas échéant, ses avenants, suaf dopiisistnos puls favorables.

### ARTICLE 18 - DÉPÔT ET EXTENSION

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Le présent accrod srea déposé conformément à la loi et son eotioxnsn srea demandée par la patire pontalrae au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt luer srea adressée.

### ARTICLE 19 - ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Le présent aroccd s'applique à ptairir du 24 otobrce 2007.

## > Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Guide de l'entretien professionnel

Ce gduie puet sivre de modèle aux établissements en vue de la msie en oeuvre de l'entretien psseioormefnl instauré par le présent accord. La CENFPP purroa covecinor des oiltus puor évaluer la

foatimom et sevirr assui de tamre d'entretien.

L'entretien poroisennfl diot prrtmetee au salarié et à son rbneslasope de desesrr un praoamna des possibilités et disptioisfs de formation, et d'élaborer des poiotsroinps en matière d'actions de fomairton professionnelle.

L'objectif de la présente anxene est de peosr des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cennedapt pas cmome un modèle rigide, cuqahé établissement diot se l'approprier, et la mtree en oreuve sloen la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

? l'entretien, qui cnnorcee les salariés jufaitnist d'au moins 2 années d'ancienneté dnas l'entreprise, est organisé une fios tuos les duex ans au minimum. Il puet être rattaché à un eenittm si une tllée procédure de roecnntre existe dnas l'entreprise ;

? puor rmeeofoc la pneritene de cet entretien, les prietas au présent acrcod snulogneit l'intérêt d'organiser une ftamrion spécifique des renblosaspes à la cnotdiue d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCAMS, sur les tiehuqcnes de ctniudoe d'un eneritetr ;

? l'entretien diot preertmte au ropsleasnbé de détecter les besnios de frmioaon du salarié. Le salarié drvea connaître les piupnicrax dtiipossfis de faiotomn et les procédures miess en place, puor accéder à ceux-ci dnas l'entreprise ;

? les ptoniosipros formulées à l'occasion de cet ertetinen snroet formalisées par écrit, dnot une coipe srea riesme au salarié. La procédure de taertnmet des piiootn sorps aisni rileeulcis purroa être à la chagre des mepasolesbs des établissements, puor être dlioipbnse lros de l'établissement du pain de formation.

Thèmes de l'entretien :

? bialn sur les compétences raelvites à la quaitafioclin occupée ;

? souahitis et/ou bniseos de frtoairmn en rarpot aevc ctete qaoituilaicin ;

? prtojes du salarié sur son proaucrs pmeonifsoel ;

? prpnooiitss en matière d'actions de foairmotn professionnelle.

# Avenant du 9 novembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires

## Signataires

### **PATRONS SIGNATAIRES:**

L'union nationale des prothésistes dentaires,

### **SYNDICATS SIGNATAIRES:**

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires,

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Une assiette de contingentement d'heures supplémentaires de l'accord de branche portant sur la réduction du temps de travail de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et lairebartoos de prothèses dentaires in emdtrvia à la date de paroutn au Juraonl ocfeiifl de l'arrêté ministériel d'extension.

Le contingentement d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié. En cas de modulation, il est de 130 heures.

# Accord du 9 novembre 2007 relatif à la participation des salariés aux négociations collectives

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale professionnelle de prothésistes dentaires,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et des services de santé FO ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Une annexe de l'article 12 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens de prothèse dentaire est jointe à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

### Article 12

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 pourront 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 déduire 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 donneront pas lieu à déduction des congés annuels.

Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par l'organisation professionnelle sur présentation des justificatifs suivants :

? un billet aller-retour deuxième classe du trafic 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 discutée.

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

# Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif à l'ancienneté

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale prothésiste des prothésistes dentaires,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats médicaux et des syndicats de santé CGT-FO ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu en date du 30 mai 2008  
en vigueur à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Une actualisation de l'article 33 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des laboratoires de prothèses dentaires intervenant à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

« Article 33

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, plus 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 visée ci-dessus au titre du calcul de sa prime d'ancienneté. »

# Accord du 27 juin 2008 relatif à la mise en place d'un accord sur le développement du paritarisme et au financement de la négociation collective

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale patronale de prothésistes dentaires.

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats de prothésistes dentaires et des services de santé CGT-FO,

La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT.

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

Une mise en place d'un accord sur le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective des prothésistes dentaires et des laboratoires de prothèses dentaires intervient à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

# Accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale nationale des prothésistes dentaires.

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

La fédération nationale indépendante des syndicats du personnel des cabinets et laboratoires dentaires (FNISPCLD) ;

L'union nationale des syndicats de la santé privée FO.

## ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association dénommée association nationale des laboratoires de prothèses dentaires, chargée de la gestion des fonds du paritarisme, dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de négociation, elle a pour objet de :

? gérer les contributions, veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche ;

? et, plus généralement, assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de négociation.

## ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension

Le présent accord est applicable à tous les laboratoires de prothèses dentaires du territoire national et des départements d'outre-mer identifiés par le NAF rév. 2 sous le code 32-50 A (ancien code NAF 33-1 Bb), en tant que partie des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la convention collective nationale du 18 décembre 1978, étendue par arrêté du 28 février 1979.

## ARTICLE 3 - CRÉATION DE L'ASSOCIATION PARITAIRE

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association pour le financement du paritarisme sur la couverture nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires, dénommée association nationale des laboratoires de prothèses dentaires, dont le siège social est situé 80, rue de la Roquette, 75011 Paris.

L'association a pour objet de répartir les contributions qui lui sont destinées dans les conditions fixées par l'article 5 du présent accord.

## ARTICLE 4 - FINANCEMENT DU FONDS D'AIDE AU PARITARISME

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une cotisation annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord.

Cette cotisation est entièrement à la charge de l'employeur et est égale à 0,05 % de la masse salariale brute versée d'assiette aux cotisations sociales.

La cotisation est réalisée par un organisme habilité choisi par les organisations signataires. Les modalités de la cotisation seront définies dans la convention signée entre cet organisme et l'association paritaire des laboratoires de prothèses dentaires.

## ARTICLE 5 - AFFECTATION DU MONTANT DES COTISATIONS RECUEILLIES

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension

Le montant total et global des contributions recueillies par l'association paritaire de gestion chargée de la gestion des fonds pour la branche est affecté par la convention collective nationale de la répartition suivante :

? 30 % pour le financement de l'association de gestion paritaire ;

? 70 % répartis à parts égales entre les organisations représentatives professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives syndicales de salariés.

L'association paritaire rendra compte, annuellement, à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

## ARTICLE 6 - DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension

Le présent accord prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## ARTICLE 7 - EXTENSION DU PRÉSENT ACCORD

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à la demande des parties intéressées et déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

## ARTICLE 8 - DURÉE. — RÉVISION. — DÉNONCIATION

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il 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 l'intermédiaire de la commission paritaire nationale de négociation, et comportera l'indication des motifs de la révision et demandera ainsi que les propositions de modification ;

? 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 nouveau 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 nouveau accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif du travail.

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions des articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

## > Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2008

prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension



Par le présent accord, les parties s'engagent à confirmer leur volonté de développer une pratique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité. Afin de favoriser cette démarche tout en tenant compte des différents secteurs déjà mis en place, les parties s'engagent à définir le cadre du fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et de mettre en œuvre les moyens et les financements appropriés aux missions.

En conséquence, il a été convenu :

- ? de reconnaître l'expression de la branche professionnelle ;
- ? d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositions conventionnelles ;
- ? de faciliter la présence des mandats au sein des comités paritaires, par la prise en charge des frais et metain des rémunérations ;
- ? de développer l'impact du dialogue social auprès des entreprises et des salariés ;
- ? de faciliter les accords relatifs aux métiers de la branche ;
- ? d'encourager les pratiques d'embauche en s'engageant à promouvoir la branche professionnelle à l'évolution des emplois, des besoins de formation et de développement du paritarisme.

# Avenant du 30 janvier 2009 portant actualisation d'articles de la convention

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale des prothésistes dentaires,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des ouvriers plombiers et des scieries de santé CGT-FO ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

La fédération nationale des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires,

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Une annexe des articles 17, 18, 18 bis et 19 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément aux annexes jointes, interviendra à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

## ➤ Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

### Modification d'articles de la convention

#### Article 17

##### 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 cadres de laboratoire, le préavis est de 3 mois après 1 an d'ancienneté acquis dans la qualification. Par accord signé entre les parties, une des parties peut décider d'effectuer le préavis partiellement. Au cas où le salarié aurait trouvé un nouvel emploi ou exercé 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 sont proratisées.

Si le salarié a trouvé un emploi ou exercé une activité pour son propre compte, ces heures ne sont pas rémunérées.

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

#### Article 18

##### Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement du préavis sera accordée, en outre 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 proportionnellement.

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

Les dispositions du présent article s'appliquent impérativement et ne peuvent faire l'objet de clauses dérogatoires, sauf dispositions plus favorables.

#### Article 18 bis

##### 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 conventionnelle doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit rattraper son salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé, ce qui constitue la base de calcul de cette indemnité.

#### Article 19

##### 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 égale 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 (1) :

? 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail qui limitent le préavis de départ à la retraite à deux mois pour tous les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

# Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPDD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT-FO ;

La CGT ;

La FNISPCLD,

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2009

Une auicastlatoin de l'article 15« Période d'essai » de la citnnoevon cicevoitle nniltaoae des prothésistes daietmes et ltroaebaios de prothèse dametie inntiedevrra à la dtae de pairotun de l'arrêté ministériel d'extension au Jnruaol officiel.

### « Alctire 15

Période d'essai et coulconsin du cotnart de taaiivr

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

? 3 mios puor les ategns de maîtrise ;

? 4 mios puor les cadres.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du sgate intégré à un csuurs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgate est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire ctete dernière de puls de la moitié.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

L'employeur diot faire pessar la visite médicale d'embauche au puls trad anvat l'expiration de la période d'essai. Pnndaet la période d'essai, le salarié srea rémunéré au mimiumm sur les bsaes du tuax de la catégorie puor lqaelule il a été engagé.

A l'expiration de la période d'essai, l'engagement du salarié est confirmé omeroaigntliebt par écrit en précisant sa qiiiltaafcon professionnelle, son slairae de base, la durée du tvairal et, le cas échéant, les aertus éléments de la rémunération.

En outre, un elpamexire de la présente cotvoeninn coctleivle noitaalne est tneu à la dstioospiin du pesnenorl puor consultation. Un aivs est affiché à ce sujet.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au ctnaort en cours ou au tmere de la période d'essai définie aux acleirts L. 1221-19 à L. 1221-24 du cdoe du travail, le délai de prévenance ne puot être inférieur à :

? 24 hurees en deçà de 8 juros de présence ;

? 48 heeurs entre 8 jours et 1 mios de présence ;

? 2 smeneais après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios 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 heerus si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

# Accord du 19 mars 2010 relatif au contrat d'apprentissage

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;

La CGT-FO ;

La FNISPCLD,

En vigueur étendu en date du 19 mars 2010

Une atsiacotualn de l'annexe III « Rémunération des poresnnes en carontt d'apprentissage » de la ciotnnevon ctvellocie nlnotiaae des prothésistes daneitres et penolnsers des laboreareois de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, itnrieem dva à la dtae de ptraoiun de l'arrêté ministériel d'extension au Jnorual officiel.

## > Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 19 mars 2010

### Rémunération des pnnneesros en coartnt d'apprentissage

Pour les caadnidts préparant un baccalauréat peenrssinofol de prothèse dratiene en 3 ans, luer rémunération est la siatnue :

Bac pro

(En ptrcageoune du Smic.)

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et puls
1re année	25	41	53
2e année	37	49	61
3e année	53	65	78

Pour les cadnditas tealiturs d'un baccalauréat, d'un tirtre ou d'une qiaiafolctiun homologuée de niveau IV, qui pusletnot à une faoroimtn par acerlnatne préparant le BTM en 3 années, luer rémunération est la siavtnue :

BTM

(En pogtnrceuae du Smic.)

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et puls
1re année	37	49	61
2e année	53	65	78
3e année	61	80	93

Pour les caddnatis tielaurts du baccalauréat prenfoeonissl en prothèse dairente préparant le BTM en 1 an, luer rémunération est la svinuate :

BTM

(En poeanuctrge du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et puls
En 1 an	80	93

Pour les cdnadiats tiarteulis du BTM ou du BP, issus de faritmoon (apprentissage lycées ou écoles privées), qui préparent un nieavu III (BTMS ou BMS prothésiste dentaire), luer rémunération est la sutivnae :

BTMS BMS prothésiste dentaire

(En pgtruecanoe du Smic.)

	avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et puls
1re année		80	93
2e année		80	93

# Accord du 14 septembre 2012 relatif à l'ancienneté

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2012

Une aalocistiutan de l'article 33 « Ancienneté » de la cntonoi ven coiecvtlle nniolote des prothésistes demiaets et lobiroartaes de prothèses dentaires) cmmoe siut iervnetndria à la dtae de ptiouam de l'arrêté ministériel d'extension au Juonral officiel.

« Article 33  
Ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire civetnonnnel de la catégorie du salarié et s'ajoutera au slaiare réel. Elle est fixée cmmoe siut : 1 % après 2 ans de présence dnas le même laboratoire, plus 1 % par an dnas la liimte de 20 %.

Les salariés ayant 20 ans de présence et puis bénéficieront d'un juor de congé supplémentaire.

Les années effectuées au titre de l'apprentissage seront pires en cotpme rétroactivement puor le ccalul de l'ancienneté lros de l'intégration du salarié dnas l'effectif.

Cette prmie drvea frugier à prat sur le bluietn de salaire.

En cas de réembauche dnas l'entreprise d'un salarié licencié, il csnrvoreea son ancienneté uineumqent au titre du cuacl de sa pimre d'ancienneté. »

# Avenant du 7 décembre 2012 relatif au congé maladie enfant

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2012

Une alituisaoctan de l'article 43 de la ceovtninon citcolleve nlioantae des prothésistes dneierats et ltorebairaos de prothèses denieatrs ivnrtrm deeia à la dtae de partuooin de l'arrêté d'extension au Juanrol officiel.

### « Article 43

#### Congés puor mialade d'un ennfat de mions de 16 ans

Tout salarié ayant à carghe un enafnt de minos de 16 ans bénéficie, en cas de maiaide de cet enfant, justifiée par ctfoeriat médical, d'une artioiaosutn d'absence de 3 jruos par année civile. Ce congé est porté à 5 jrous si l'enfant est âgé de moins de 1 an (art. L. 1225-57 du cdoe du travail) ou si le salarié aursse la carhge de 3 efnnats ou plus, âgé de moins de 16 ans.

Ce congé srea rémunéré dnas la lmiite de 1 juor par année civile.

A la sutie de ce congé, le salarié prruoa bénéficier également, sur présentation d'un ciaifrcet médical, d'une plintgaooron non rémunérée de ce congé qui prruoa être pirs en une ou piuesurls fois.

Toutefois, le nmorbe ttaol de jours d'absence est limité à 12 jours ouvrés.

Tout salarié a le diort de tilealarvr à tmeps peraitl en cas de maladie, d'accident ou de hcndaip gervas d'un enfnat à chgare tel que défini à l'article L. 122-28-9 du cdoe du travail. Lqrosue le salarié juisifte d'une ancienneté mainmile de 1 an, l'employeur est tneu d'accepter sa demande. »

# Accord du 29 mars 2013 relatif à la classification

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FINAPSD ;

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFDT,

En vigueur étendu en date du 26 déc. 2013

Une alactaotisiun de l'annexe I de la cnoiveontn cetcillvoe nonaatlie des prothésistes dteanris et lbarieaotors de prothèses dteianres itndeimrvea à la dtae de piuraotn de l'arrêté ministériel d'extension au Jruonal officiel.

## > Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 déc. 2013

### Annexe I

#### Personnels de service

Employé n'ayant pas de ftoconin droctie de ptidcoroun dnas le laboratoire, tel que coursier, pnrseonel d'entretien?

Secrétaire administratif. ? Aide-comptable

Salarié employé à des tâches de réception, de furacaiottn et à des tauavrxf adiaritnmtiss smelips et/ou salarié qui exécute tuos les truavax de comptabilité cuntraos de laboratoire, à l'exception des cslnnaiaitortes des jomuuax et de l'établissement des bilans.

#### Comptable

Salarié qui enrgtsiee et tatrie des iatnonimfs raetevlis aux mevturnones freancinis de l'entreprise. Rned ctmpe en terems monétaires ou fiincneas de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fliacse ou de la législation slicaoe du tairval (tenue des lveris de paie, journal, copmte d'exploitation).

#### Employé en prothèse dentaire

L'employé en prothèse dritenae est un salarié qui a une ftoiocnn deicrte de puodticion dnas le loiaorbartre ne possédant pas de diplôme pieefsosnnorl en prothèse dniteare et n'effectuant pas de tuvarax nécessitant les cnnansceoisas d'un tihcnceien en prothèse dentaire.

Cette catégorie de pnnoeferisosl diot aiovra accès à la faitoomrn cuitonne dtie de pomtoiom sociale.

Ce salarié arua padnnet une période de 3 ans miuamaxm cette catégorie professionnelle. Au-delà de 3 ans d'expérience dnas cette catégorie, dnas une ou purlisieus entreprises, le salarié accédera à la catégorie ?Auxiliaire en prothèse dentaire?.

#### Auxiliaire en prothèse dentaire

Professionnel tlruiate du BEP ou trliaute du tirtre de nvieau V ?Auxiliaire en prothèse dentaire? inicsrt au RNCP

Professionnel qui a les ccianonsensas de bsae qui pemntreert de modifier, de réaliser sur iactondins tiecenqhus tuos les tuvarax tles que définis dnas le référentiel du BEP, à siovar : réalisation de tvaarux prothétiques en matière plitsqau et de taravux de préparation et de finiiotn (plâtre, polissage, msie en moufle, msie en revêtement...).

#### Technicien en prothèse dentaire

#### Professionnel tatririue du CAP

Professionnel qui a les ccsaanionsens de bsae qui pentmteert de modifier, de réaliser sur inaoicndtis tnhuecques tuos les tuavrax tles que définis dnas le référentiel du CAP, à svioar : réalisation de tvaarux prothétiques en matière plastique, métallique ou métaloplastique : cnuoroens coulées, begirds simples, counorens à ittcaounrsin vestibulaire.

Le traliuite du CAP accédera à l'échelon TQ1 après 3 années d'expérience en tnat que teecnihicn en prothèse dentaire.

#### Technicien qualifié en prothèse dentaire

(Echelons TQ1, TQ2, TQ3)

Echelon TQ1 : pefeiorossnnl trliaute du bac pro ou du BP

Professionnel calbape de concevoir, de réaliser tuos les tvaarux prothétiques de qualité cpmenraosdt aux dioeamns de compétences sautinvs :

? prothèse aomilbve résine : PAT bi-maxillaire raestnpect les critères friltnnoecos et esthétiques d'une prothèse talote ;

? prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unarties ou contiguës dnas la ltimie de 4 éléments, pleiir ou inetre de birdge avevc montgae simple, d'après découpes cleauqsiss ;

? prothèse mbloie métallique : réalisation de châssis métalliques mlriaxeals ou mlieanbiradis cevontielnnnos ;

? cncoeitpon assistée par ordinateur.

Echelon TQ2 : posoenfrsniel turlirae du BTM

Professionnel calbape de concevoir, de réaliser tuos les taravux prothétiques de qualité corpoasndmet aux dmeaonis de compétence de l'échelon TQ1 ansii qu'au dnaomie de compétence savinut :

? prothèse combinée (attachement) : rtiartoeusan prothétique de ptetie eurgrmve avevc aheacntettms pavouvt réunir une prothèse fxiee et molibe métallique ou talote supra-radulaire.

Le salarié à l'échelon TQ1, tartiliue siot du bac pro, siot du BP, deenvirda TQ2 après 2 années d'expérience en TQ1.

Echelon TQ3 : pfooesnrnsl turlirae du BM IV

Le salarié à l'échelon TQ2 dvredeina TQ3 après une année d'expérience en TQ2.

Prothésiste datmiee haumenett qualifié

(Echelons PHQ1, PHQ2)

Echelon PHQ1 : professionnel titulaire du BTS

Le salarié à l'échelon PHQ1 devient PHQ2 après 2 années d'expérience en PHQ1.

Echelon PHQ2 : professionnel titulaire du BMTS ou du BM III

Ce technicien hautement qualifié doit être capable de réaliser tous les travaux de haute technicité demandés à l'examen du BMTS correspondant aux domaines de compétences suivants :

- ? orthopédie dentofaciale ;
- ? 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 et fabrication assistées par ordinateur.

Chef de laboratoire

Professionnel possédant le profil du technicien dentaire hautement qualifié et qui a en plus la responsabilité du laboratoire, dirige le personnel, organise, dirige et contrôle le travail.

En cas d'absence, son remplaçant bénéficiera pendant la durée de son absence d'une prime au moins égale à la différence du salaire conventionnel des intéressés.

Le chef de laboratoire devra être inscrit à une caisse de retraite des cadres.



# Accord du 29 mars 2013 relatif au travailleur handicapé

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La FNISPAD,

---

En vigueur non étendu en date du 29 mars 2013

Le salarié dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées bénéficie, dans le cadre de ses visites médicales liées à son handicap, d'une journée rémunérée par année civile.  
Cet avenant intervient à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

# Accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FPSANID ;

La CGT ;

La CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Une aticolituaasn de l'accord rltieaf au développement de la fitimrooan pnnnoeilsosfrele dnas les lbaetorraios de prothèses daeenirts en annxee de la coitvnonen cotclievle nlniotaae des prothésistes dneaires et lotarribaos de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, idirvtnnera à la dtae de puartin de l'arrêté ministériel d'extension au Jnuarol officiel.

## > Article - Titre Ier Objet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les srtagiienas renpalpet :

Que le sueetor de la faritabicon de prothèses dnrteeas est confronté à de perfodnos mutations, ilienltusedrs et économiques, et évolue dnas un ctenxote de marché en fitftrsmnoaroan et fneetomrt concurrentiel.

Que ces évolutions ont des icneniecds sur l'organisation des entreprises, les pccoussres de ptcouoidm et sur l'évolution des emplois.

Que l'adaptation du stoeeur ne proua se fraie snas une nécessaire évolution de la gestion des recessuros humaines, élément déterminant de compétitivité et de poncrafmee des loabreitaos de prothèses dentaires.

Que les ltaeoborairs de prothèses dteraines mnoetrcet des difficultés de ruemrtecet de pmonesel qualifié.

Que le seetuc de la foariaticbn des prothèses dtraeiens shotoaiue aieintcpr les mtoainuts et aigr en véritable atceur de son dinever au leiu de sibur les évolutions et les nevuoux ejenux de la compétition internationale.

Que le stuecer de la fiacotirban de prothèse deitnare srea très raependpmit confronté à un départ massif de compétences lié à la sautoitiin démographique.

C'est porquoui :

Ils considèrent cmmoie iamnrtpoe l'évolution posleislfmneone nécessaire des salariés des literaoobras de prothèses dentaires.

Ils réaffirment luer volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dnas luer globalité et de pdmre en ctpmoe l'évolution des ontoanrgaiiss de travail.

Ils cerimnnoft la nécessité d'accompagner l'élévation gollbae du niveau de compétences ilvnediedius et collectives, la roechrehe de pyenclavoe et le développement de la polycompétence.

Ils eneedntnt ronecrfer les moenyis et dnospioitss mis en plcae puor arsuesr une piqtluoie de bcranhe inanvtnoe et préparer l'avenir.

Ils ermniexpt luer volonté de ferveoisr le développement de la frmtaoimn tuot au Inog de la vie pselioleformsne et le mcenmoereft des compétences dnas le cdare d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, ntmmeaont préserver l'emploi.

En tnat que de boeisen la CNPE eaxemima la cohérence des différents aoccrds de bnhrcae liés à la fomriotan et leurs éventuelles sutooinis et taetmsrnta le résultat de ses tvaraux aux pneraites sociaux.

Les setrnaigys précisent que le présent acrod s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la ceitnnoovn ciltevole des prothésistes deainrets et penomsels de lriiboaeats de prothèse dentaires.

## > Article - Titre II Désignation de l'OPCA

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les pteiras saeingaitrs de la bhracne des prothésistes dateeins et plesonrens de lirboaraoas de prothèses deientras désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA, dnot le siège siocal est situé au 27, rue de Mogador, 75009 Paris, cmome OPCA de la barchne puor rcveieor les ctbnoiniours destinées au fcanmenient de la fomriooan pslrsno olenfee cutionne au titre de la professionnalisation, du DIF et du palm de foaitromn des laeatroirbos de monis de 10 salariés, des lroertoaiabs de 10 salariés à moins de 20 salariés et des loirabretoa de 20 salariés et plus. (1)

Cette désignation ropese sur la possibilité puor la bnhrcae des prothésistes demietas de dieopssr à la fios d'une capacité de goiestn sur son cmhap pmeiesosofnl et de bénéficier des moyens poiqluites et tieqnuechs mis à sa dostpsioin par OPCALIA, puor développer la formtoian des salariés des eispretners de la branche.

(1) Le premier alinéa du titre II étendu suos réserve des dspsoitoinis des aeiclrts L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du cdoe du travial raeietlvs aux cuoboitntrs à la foaitrman pneiloisreonsfe ciontue et à luer affectation.

(ARRÊTÉ du 21 jeuillt 2015 - art. 1)

## > Titre III Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèses dentaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Confirmant luer volonté d'accompagner les eipsmeters dnas la définition de lrues ptieoquils de fmatiroon et les salariés dnas l'élaboration de leurs pjeorts professionnels, les staraiinegs cenevnoinnt de la nécessité de pruoisrue et de reerfnor les démarches de pcvropistee des métiers et des qctalnalifuos déjà engagées au nieavu de la branche.

### ARTICLE 1ER - CONTEXTE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 1.1. Branche pfsnoerlsnloeie en mutation

Le stueuer de la frtiibaocn de prothèses dtnariées se caractérise par :

? une lrgae cmhap d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la ficrobiatan et la cmoiiasraeolitmcn de prothèses dereiatns ;

? une gnadre diversité de ptdoirus et de matériaux ;

? une aiitosmtoan du secteur, aevc une frote prédominance de TPE, PME-PMI ;

? une frtoe cecunmrcoe des importations.

#### 1.2. Compétences qui évoluent

De nreoubmx métiers et qialinaftoucis snot en train d'évoluer très reepindant du fiat de l'évolution des marchés ou de l'introduction de neevluols teheuqncins ou technologies.

### ARTICLE 2 - OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 2.1. Objet

Notre stoeuer pinmosesefol diot être en capacité d'exprimer ses bneois en fitramoon et en qualification, ntomenmat puor les métiers en mutation, puor que la ptuiqioie emploi/formation et l'offre de fitmoaron s'organisent auutor de ses priorités et répondent aux bsoneis des eteepnsirs et aux anettets des salariés.

Compte tneu de la conjoncture, du cxoentte spécifique au stuecer de la fbtarcoiian de prothèses dirteneas et prace que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des sidietmluis d'une région à l'autre, il est conenvu de cnoevocir le pejrot à l'échelle de la branche.

Par ailleurs, ctpmoe tneu que de nmesbeours eneersipts déclarent avior du mal à élaborer luer piliutoqe emploi/formation et que l'on rscnee peu de fcnintoos de reuerocsss himuenas ceeimlant identifiées, il s'agira :

? de mtttere à la dtsoiioipn de la bahracne et des enpretesris des ironntaimfos sielmps et cohérentes ;

? d'anticiper ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche puls formalisée ;

? d'offrir un outil d'aide à la décision pour la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la mise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

## 2.2. Comité paritaire de pilotage

### 2.2.1. Composition

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

Il est composé de deux membres de chaque organisation nationale représentative de salariés salariés de cet accord et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

### 2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Les travaux du comité paritaire de pilotage s'inscrivent dans le programme de travail des acteurs sociaux en charge des questions d'emploi/formation et de tutorat formulé par la CPNE.

Les organisations signataires s'engagent à :

- ? convoquer les membres du comité paritaire de pilotage ;
- ? préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité ;
- ? assurer le secrétariat des séances.

Les obligations sont assurées par l'OPCA désigné par la branche sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

### 2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche :

- ? collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les besoins et les offres de formation en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- ? contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- ? constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- ? conduire des études ponctuelles visant à préparer une politique prospective des emplois, et notamment des études démographiques ;
- ? produire des données utiles à la branche à destination de la CPNE ;
- ? transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires dans le cadre de plans de formation. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations stratégiques de la formation professionnelle.

## 2.3. Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

- ? de rassembler les données disponibles et actualisées et d'analyser l'évolution des métiers ou des qualifications concernées par la branche ;
- ? d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse.

La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rapproche des ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations, notamment : AFPA, Pôle emploi, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, Unédic?

### ARTICLE 3 - PRÉPARER L'AVENIR

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les signataires conviennent à la CPNE le sion :

- ? d'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications des salariés et des qualifications des salariés et des qualifications des salariés en tenant compte des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications ;
  - ? de réfléchir aux moyens d'action pour accompagner ou accompagner ces évolutions, notamment en matière de formation ;
  - ? d'identifier des besoins en qualifications et en compétences, notamment pour les métiers cibles ;
  - ? d'identifier de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques ;
  - ? d'assurer la mise à disposition des salariés ;
  - ? de définir l'organisation et du suivi des dispositifs ;
  - ? d'assurer la mise à disposition des salariés sur les travaux conduits.
- Les contributions de ces travaux sont intégrées dans le rapport de branche.

## ➤ Titre IV Parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Dans un délai de 1 an à partir du présent accord, les parties sociales définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions feront l'objet d'un avenant au présent accord.

### ARTICLE 4 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi. Cet entretien est posé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, avec un co-contractant extérieur.

L'ancienneté de 2 ans s'apprécie au 1er janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- ? l'orientation du salarié sur les dispositifs existants à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- ? les besoins de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- ? l'identification des objectifs de développement des compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise ;
- ? l'opportunité du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DF) ;
- ? les conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

Si, au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des dépenses auxquelles il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les modalités d'un éventuel désaccord sur les conditions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires de l'OPCA.

L'OPCA de la branche assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 14.3.

(1) Article 4 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

### ARTICLE 5 - VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les stagiaires peuvent bénéficier d'une aide au développement de la vitalité des entreprises et à l'organisation d'actions qui débouchent sur une certification des compétences. Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les stagiaires demandent à la CNPE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche. Le soutien et le support, matériels et matériels, à tous les salariés de la profession, sont annexés au présent accord. Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui peuvent être mis en place.

## ARTICLE 6 - BILAN DE COMPÉTENCES

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle ponctuelle ou de durée du temps de travail. L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan sont élaborées, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation (1).

(1) Motos : « prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation » exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail. (ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

## ➤ Titre V Formation tout au long de la vie professionnelle

### ARTICLE 7 - OBJECTIFS

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 7.1. Formation tout au long de la vie professionnelle

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

#### 7.2. Insertion des jeunes

Les signataires réaffirment que les formations en amont des myones privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les atouts de la profession sur les critères de professionnalisation et d'apprentissage.

#### 7.3. Mise dans l'emploi

Les signataires reconnaissent l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des situations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, organisée de périodes de travail et de formation, et les dispositifs qui ont pour objet de :

- ? perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- ? favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ;
- ? permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- ? faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à promouvoir les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour améliorer et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

#### 7.4. Appui aux TPE-PME-PMI et des entreprises artisanales

Les TPE-PME-PMI et les entreprises artisanales peuvent bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés. Les signataires demandent à la CNPE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

## ARTICLE 8 - PROFESSIONNALISATION

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les contrats à durée déterminée ou à durée indéterminée peuvent permettre la poursuite de la formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils ont pour finalité :

- ? les formations générales, professionnelles et technologiques dispensées dans des organismes publics ou privés de formation, ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- ? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles réalisées en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

#### 8.1. Contrats de professionnalisation

##### 8.1.1. Objectifs

Les contrats de professionnalisation se concluent sur la base d'un contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de faciliter l'accès à la formation et de permettre d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésiste dentaire et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles élargies.

Ils ont pour finalité d'acquies :

- ? un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- ? un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat de qualification et d'études supérieures) ;
- ? une qualification reconnue par la CNPE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans le cadre de la qualification de la branche.

##### 8.1.2. Liste des qualifications professionnelles

- ? Bac professionnel de prothésiste dentaire ;
  - ? BTS prothésiste dentaire ;
  - ? CQP professionnel en prothèse dentaire spécialisée en orthopédie dento-faciale.
- Ces qualifications sont reconnues en vertu de l'article 8.1.7.

##### 8.1.3. Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :  
? aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;  
? aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription au Pôle emploi, lorsqu'une qualification professionnelle s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

##### 8.1.4. Rémunérations minimales

Les conditions de rémunération sont rémunérées comme suit :

Pour les jeunes de moins de 26 ans :

- ? pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
- ? pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du Smic.

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- ? pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;
- ? pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du Smic.

Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au Smic et au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle.

##### 8.1.5. Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les atouts d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des tarifs horaires fixés à l'article 13.2.

#### 8.1.6. Caractéristiques

Nature du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de professionnalisation :

La durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

? durée déterminée : de 6 à 12 mois ;

? durée indéterminée : entre 6 et 12 mois.

Les caractéristiques du contrat de professionnalisation de la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les titulaires d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de formation :

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les possibilités d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

? pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche ;

? pour certaines formations définies par la CPNE.

#### 8.1.7. Mesures confiées à la CNPE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CNPE définit :

? les critères ;

? l'échéancier ;

? les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. art. 8.1.6),

au regard des besoins de la branche et des demandes de formation présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CNPE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

? des bénéficiaires potentiels ;

? des dérogations concernent les durées des contrats, les durées de formation et la nature des formations ;

? des qualifications professionnelles menues par la CNPE ou des qualifications menues par la commission de branche ;

? des formations particulières ;

? des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Les stagiaires bénéficient de l'insertion des salariés qui le souhaitent et le stagiaire prothésiste dentaire a droit de bénéficier de la formation, son apprentissage par un salarié et la possibilité au niveau de la branche. Tout salarié de la branche de la formation de prothésistes dentaires qui le souhaite pourra établir son rapport de formation sur la base du document qui sera annexé. Ce processus de formation, dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en œuvre (1) et suivis par la setcoim paritaire compétente de l'OPCA, et sont mentionnés dans un document que l'OPCA transmet à la direction des entreprises et des salariés relevant du champ de la formation des prothésistes dentaires et qui précise les conditions d'examen.

#### 8.1.8. Développement de la formation

##### Objectifs

Un certain nombre de bénéficiaires de formations ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'apprentissage.

Les stagiaires conviennent que la formation doit être intégrée dans les formations CQP. Ils encouragent l'employeur à choisir, pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèses dentaires. Ce salarié, volontaire, titulaire de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation est visé (2).

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des salariés recrutés pour assurer une formation tutorale.

##### Conditions de mise en œuvre

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la formation de prothésistes dentaires et renforcer la formation en situation professionnelle, les stagiaires conviennent que l'OPCA de la branche aura pour rôle de charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la formation de tuteurs selon les conditions prévues par l'article 14.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

##### Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

? d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

? de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

? de participer au suivi des formations acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

? de participer aux différents bilans du stagiaire.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

##### Charte de la formation

Les stagiaires inentent les entreprises à promouvoir et à valoir la formation de tuteurs en abbaissant une rémunération de 50 % sur par mois de travail et par tuteur dans la limite de 2 au maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée pro rata temporis.

Est considéré comme étant du travail effectif l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les stagiaires ont défini une « Charte de la formation », annexée au présent accord.

L'organisme formateur jouira un exemplaire de « Guide du tuteur » (qui figure dans la charte) avec chaque accord de mise en œuvre envoyé à l'entreprise.

Enfin, les stagiaires de la CNPE de préparer la mise en œuvre d'un référentiel de tuteur.

#### 8.2. Périodes de professionnalisation

##### 8.2.1. Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Sont également concernés les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Les périodes de professionnalisation sont prévues :

? aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des

études prospectives et par la CNPE de la branche ;

? aux salariés qui après 15 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à l'occasion de leur 40<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent

consolider la 2<sup>e</sup> partie de leur carrière professionnelle ;

? aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;

? aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

? aux salariés reconnus par le médecin du travail inaptes à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail ;

? aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;

? aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit être :

? d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

? de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CNPE de la branche ;

? d'avoir un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat professionnel et d'études supérieures) ;

? d'acquies une qualification reconnue dans les certifications de la Commission nationale (3)

Les stagiaires conviennent en outre de donner une priorité au développement et à l'organisation d'actions de formation débouchant sur une certification des compétences (notamment les certifications de qualification professionnelle).

##### 8.2.2. Durée de la formation

La durée de formation est au moins de la période de professionnalisation est au minimum de 200 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures. (4)

Cette durée peut être portée à 1 365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui poursuivent à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

##### 8.2.3. Liste des qualifications professionnelles

? bac professionnel prothèse dentaire ;

? BTS prothésiste dentaire ;

? BTM prothèse dentaire ;

? BMTS prothésiste dentaire ;

? BMS prothésiste dentaire ;

? CQP technicien prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale ;

? CEPS spécialité de prothèse complète moule et implantaire ;

? CEPS spécialité céramique et occlusion.

#### 8.2.4. Modalités de mise en ?uvre

La mise en ?uvre d'une période de psoarissienotlafnion est subordonnée à l'accord de psire en chgare des atocins de faioromtn liées à la période de piasosnafretsionion par l'OPCA dnot relève l'entreprise.

Le poeigrncaue de salariés simultanément abnsets au titre de la période de pnaetfoiasorlssionion ne peut, suaf accodr du chef d'entreprise ou du rasoeibnspe de l'établissement, dépasser 2 % du nmorbe tatoI de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de poisirifloiasotaennm puet être différé lorsqu'il auoibtt à l'absence simultanée au titre des périodes de poilisannorfoetasn d'au moins 2 salariés.

Les anocits de foitarmon misis en ?uvre pdnenat la période de professionnalisation, pnndaet le tpmes de travail, dnonnet lieu au maitinen de la rémunération.

Les atncois de périodes de ponlosnitioearsiafn se déroulent pandent le temps de travail. Toutefois, elles penvuet se dérouler, puor tuot ou partie, en drohes du temps de tvaiair en accodr écrit emte l'employeur et le salarié. Les périodes de pofiaiaosennlsoisitm hros temps de tvaair ne pvuenet excéder 80 heuers au mamixum sur une même année civile. Dnas ce cas, l'employeur définit aevc le salarié, avant son départ en formation, la ntraue des entangemegs aukueqsl'entreprise sircosot si l'intéressé siut la fmotiaron et saifastit aux évaluations prévues.

#### 8.2.5. Minoiss confiées à la CNPE dnas le cadre des périodes de pnosrasoeeasitnfiin

La CNPE définit :

? les critères ;

? l'échéancier.

Elle psropoe aux peterraanis sociaux, dnas les 12 mois, une éventuelle msie à juor des letsis sianuvets :

? otibjfoes ptrioeirrais ;

? quifnaoaiticis aceblsciess ;

? picubls dnas la barcnhe et pbcluis prioritaires,

au rgraed deqleuss l'OPCA de bnarche enmxiae les démarches de fanmeeinct présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier snotmis en ?uvre (5) et sivuis par la soicetn patiare compétente de l'OPCA et snot mentionnés dnas un denuomct que l'OPCA tient à dsiopotisn des ertneseirps et salariés relenvat du cmahp de la facatboriin de prothèse dniaetre et qui précise les ciotdoins d'examen.

(1) Mtos : « mis en ?uvre et » eclxu de l'extension en appiioctlan de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 21 jleulit 2015-art. 1)

(2) Deuxième alinéa de l'article 8-1-8 étendu suos réserve des doitsnpsios de l'article L. 6325-3-1 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 21 jleulit 2015-art. 1)

(3) Le 2e pinot de l'article 8-2-1 étendu suos réserve des dsopsiinotis de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 21 jluilet 2015-art. 1)

(4) Perimer alinéa de l'article 8-2-2 étendu suos réserve des dsiotspiinos de l'article D. 6324-1 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 21 jleulit 2015-art. 1)

(5) Mtos : « mis en ?uvre et » eclxu de l'extension comme étant cerratnois aux doosntsiipis de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 21 jleulit 2015 - art. 1)

### ARTICLE 9 - PLAN DE FORMATION

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 9.1. Ojbet

L'employeur arsuse l'adaptation des salariés à luer pstoe de travail. Il vlliee au metinain de luer capacité à opucceer un emploi, au rgraed nomnmetat de l'évolution des emplois, des tiheclneogos et des organisations. Il puet poorpes des fioarmotns qi ptacienript au développement des compétences.

Dans le crade du pain de fitraoomn reims lros de la conoualittsn du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du pesonnerl s'ils existent, les tepys d'actions de fatoormin snoret distingués.

Compte tneu de la diversité des epeesirts de la branche, aifn de rsepcceer les pjeiutlios de formation, cahque epersitne définira ses actions, une même aioctn pouvant, en fncioion du pilbuc et de l'objectif visés, relever de différents types d'actions définis ci-après.

#### 9.2. Tepys d'actions

##### 9.2.1. Action d'adaptation au ptose de triaavl

Toute atocin siivue par le salarié puor auesrsr l'adaptation au psote de triavall csointute un tpmes de travial efcfetif et dnone lieu, pndneat sa réalisation, au manetiin par l'entreprise de la rémunération.

##### 9.2.2. Actoins liées à l'évolution de l'emploi ou qui ptriceipnat au mnatiien dnas l'emploi

Ces atocins snot misis en ?uvre pnednat le tpmes de taairvl et dnonnet lieu pndent luer réalisation au meaitnin de la rémunération.

Elles pnvueet dépasser la durée légale ou cnonlvnenoelite du travail. Ce dépassement diot être autorisé par arccodr d'entreprise ou, à défaut, par arccodr idienduivl écrit du salarié. (1)

Les hueres coareprdnont à ce dépassement snot seolusms aux ctinooatiss sociales, mias ne s'imputent pas sur le ciotnengnt aennul d'heures supplémentaires et ne dnoent lieu ni à ropes camoptuneers ni à majoarotn dnas la lmitie par an et par salarié de 50 heuers (soit 4 % du frifoat du salarié concerné).

Les hueres de frtooaain réalisées au-delà de ctete ltimie relèvent des hreues supplémentaires.

##### 9.2.3. Aicnots de développement des compétences des salariés

Ces aitocns snot misis en ?uvre pnaednt le tpmes de taairvl et dnonnet lieu, pdanent luer réalisation, au mianetiin de la rémunération.

Ces antocis pevunet s'effectuer hros tpmes de travail, dnas la lmitie de 80 heuers par an et par salarié (soit 5 % du frifoat puor les salariés concernés), en aopclipatin d'un arccodr écrit etrne le salarié et l'employeur qui puet être dénoncé dnas les 8 jours.

Les heures de frtmoaon réalisées en dhreos du tpmes de taravil dnnnoent lieu au vermeest par l'entreprise d'une ailtloacon de frmootin d'un mnanott égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque tuot ou paitre de la ftaomoin se déroule en drohes du tpmes de travail, ces atocins dnnnoent lieu à un eengegnamt du salarié et à une raeanncinoscse de l'entreprise. L'employeur définit aevc le salarié, avant le départ en formation, les egemegtans aqueluxs il soscurit si le salarié siut la fartomion et sfstaitit aux évaluations prévues.

(1) Deuxième alinéa de l'article 9-2-2 eclxu de l'extension comme étant crtarioe aux dsioptinoiss des atlecris L. 6321-2 et L. 6321-6 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 21 jleulit 2015 - art. 1)

### ARTICLE 10 - MODALITÉS PARTICULIÈRES

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 10.1. Doit idevdiunil à la frtoiaomn

Tout salarié trtialie d'un canrott de tvaairil à durée indéterminée à tpmes pelin ou d'une durée d'au mnios 80 % d'un tpmes plein dnas la brhncea de la frtiboacian de prothèses dentaires, dsasponit d'une ancienneté d'au monis 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie au 1er jiveanr qui siut la sgautime de l'accord, bénéficie chquae année d'un doit invuediidl à la fmriaotn (DIF) d'une durée de 20 heures. Puor les salariés dnot le conatrt à tpmes ptairrel est en deçà de 80 % d'un tpmes complet, ctete durée est calculée pro rtaa temporis.

Les ditros acquis puneevt être cumulés sur une durée de 6 ans. Au temre de ctete durée, et à défaut de son usattoiilliin en tuot ou partie, le doit ivuenedidll rste plafonné à 120 heures.

Ce dissipiof s'applique également aux salariés à tpmes partiel, quel que siot le nmorbe d'années cumulées, sur la bsae des dtros anenuls aqicus pro rtaa temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé pro rtaa tmrepis dès lros qu'ils jntusiieft avoir travaillé pnneadt 4 mios au corus des 12 dereims mois.

Les aocins de foromatin reetneus au titre du driot iviudnedil à la foriaotmn (DIF) snot :

? des atocins d'acquisition, d'entretien ou de piemntecneoret des cescnisnoaas ;

? des aictons de qialifoatcn ;

? des aocins de poiomrotn en ailpoitpcan des diisnoopstis de l'article L. 6323 du cdoe du travail.

Elles se déroulent en drohes du temps de tvaairil et dnnnoent lieu à un vmesreent par l'entreprise d'une « aoiolactn firtooaam » cdperosonmat à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié concerné.

Les modalités de détermination du srliiae hroarie de référence snot fixées par décret.

La msie en ?uvre du DIF rlenvaet de l'initiative du salarié, les atocins de famortoin mntees à ce tirte pvunet se dérouler pndanet le temps de taairvl après arccodr ente le salarié et son employeur. Ces ainctos dnnneot arlos lieu, peannnt luer réalisation, au melianitn par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé cahque année par écrit du ttoal des dtros acquis au trtie du DIF.

Dans la lrttee de nctioitafofn du licenciemnt, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il linecce de ses diorts en matière de DIF, noeatnmmt de la possibilité de dndmaeer paednt le délai-congé à bénéficier d'une aticon de blian de compétences, de vatitio dlan des aiqucs de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié puet ddaemner à bénéficier de son DIF suos réserve que l'action de bailn de compétences, de valaitodn des aqicus de l'expérience ou de foormrtian siot engagée avnat la fin du

déjà-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié prend les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés.

Lors de son départ pour toute cause, l'entreprise lui remettra un certificat de travail mentionnant le solde d'heures de DIF acquises et non utilisées, du montant financier correspondant à la virginité de ce nombre d'heures au taux défini à l'article 14.1 du présent accord (9,15 ?), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, afin qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la portabilité du DIF s'il en riprlet les cotisations (rupture ouverte droit à indemnité chômage notamment). (1)

## 10.2. Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la prise en compte des besoins de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux niveaux de qualification éducatifs.

A ce titre, les signataires spécifiquement annoncent l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans la mesure où ils favorisent l'autoformation, notamment « e-formation », pour être plus adaptés au titre du plan. (2)

(1) Article 10-1 étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code de travail relatif au compte personnel de formation. (ARRÊTÉ du 21 juillet 2015-art. 1)

(2) Deuxième alinéa de l'article 10-2 exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code de travail. (ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

### ➤ Titre VI Dispositions Particulières

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les signataires s'engagent à la mise en œuvre de l'emploi (CPNE) d'élaborer des modalités favorables en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

#### ARTICLE 11 - EGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les signataires s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

#### ARTICLE 12 - INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

? l'insertion ou réinsertion professionnelle ;

? l'insertion dans l'emploi ;

? le développement de leurs compétences ;

? l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des actions pourront être mises en œuvre avec les organismes habilités.

### ➤ Article - Titre VII Missions confiées à la CPNE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, seules, ont assuré la réussite de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, et ont réaffirmé l'importance des actions de la CPNE et reconnu ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent que les missions confiées à la CPNE sont, entre autres :

? de peaufiner l'information réciproque des salariés sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial ;

? d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;

? de procéder ou de faire procéder à des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;

? de participer à l'étude des besoins de formation, de mise à jour et de réadaptation professionnelle des salariés pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les partenaires sociaux et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de contribuer à cet effet de manière proactive et proactive ;

? de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la qualification des salariés ;

? d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de mise à jour et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;

? d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de croquer au sein des entreprises à l'issue de leur formation ;

? d'informer du suivi des conclusions de l'organisme pairitaire chargé de la formation professionnelle ;

? de mettre en place un référentiel de qualification des salariés de l'expérience professionnelle à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

### ➤ Titre VIII Dispositions Financières

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les signataires conviennent de consacrer à l'OPCA désigné tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

#### ARTICLE 13 - PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

##### 13.1. Epaves de moins de 10 salariés (1)

Les entreprises de moins de 10 salariés ont un répertoire des métiers sous-tenu de manière totale à l'OPCA une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

? une contribution de 0,15 % du montant des salaires au financement :

? des actions de formation liées aux congés ou périodes de professionnalisation, DIF individuel ;

? des actions de formation et d'exercice de la fonction ;

? les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les modalités fixées à l'article 14.3 ;

? le solde, soit une contribution minimale de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à l'OPCA avant le 1er mars, et sera consacré au financement des dépenses liées à la

mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

? des actions de formation liées au cadre du plan de formation ou des fonds de la DIF ;

? des actions de formation liées au transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation liées au cadre du plan de formation,

ou du cadre ou de la période de professionnalisation ;

? des dépenses engagées au titre du blason de compétences ou de la VAE ;

? des actions de formation liées à l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;

? des actions et moyens visés à l'article 10.2.

##### 13.2. Entreprises de 10 à moins de 20 salariés (1)

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, les entreprises de 10 à moins de 20 salariés ont une contribution minimale de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution se décompose comme suit :

? une contribution de 0,15 % du montant des salaires au financement :

? des actions de formation liées aux congés ou périodes de professionnalisation, DIF individuel ;

? des actions de formation et d'exercice de la fonction ;

? des dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les modalités fixées à l'article 14.3 du présent accord ;

? le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à l'OPCA avant le 1er mars selon les modalités suivantes :

? au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation au développement de la formation personnelle en vue de l'affectation au plan de formation pour l'année N ;  
? avant le 1er mars de l'année N + 1, le solde restant non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération d'impôt ou d'un engagement de dépense, pour permettre la prise en charge des dépenses de formation de l'année précédente présentées par les entreprises au titre de leur plan de formation.  
Cette contribution sera imputée sur le montant des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :  
? actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF non pécuniaire ;  
? prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés concernés par les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de formation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1 ;  
? dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;  
? prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors des temps de travail ;  
? des actions et moyens visés à l'article 10.2.

### 13.3. Versements de 20 salariés et plus (1)

Pour les salariés versés à compter du 1er janvier 2012, les versements sont au moins 20 salariés et ne peuvent excéder une contribution maximale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :  
? versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FNEOEGCIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF ;  
? versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à OPCALIA.  
Ce versement peut être financé :  
? les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que :  
? les actions de formation et d'exercice de la fonction ;  
? les dépenses de formation de l'observatoire des métiers et des qualifications visé à l'article 2, conformément à la convention d'objectifs et de moyens de OCPA ;  
? les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les modalités fixées à l'article 14.3 du présent accord.  
Le solde, soit une contribution maximale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à l'OPILACA avant le 1er mars selon les modalités suivantes :  
? de l'année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N - 1 précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation au développement de la formation personnelle en vue de l'affectation au plan de formation pour l'année N ;  
? avant le 1er mars de l'année N + 1, le solde restant non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération d'impôt ou d'un engagement de dépense, pour permettre la prise en charge des dépenses de formation de l'année précédente présentées par les entreprises au moins 20 salariés au titre de leur plan de formation.  
Cette contribution sera imputée sur le montant des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :  
? actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;  
? prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés concernés par les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de formation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1 du présent accord ;  
? dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;  
? prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors des temps de travail ;  
? des actions et moyens visés à l'article 10.2.

(1) Articles 13, 13-1, 13-2 et 13-3 étendus sous réserve des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail relatifs aux contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle continue et L. 6332-1-II relatif aux financements des dispositifs de formation par l'OPCA.  
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

## ARTICLE 14 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

### 14.1. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des critères suivants.  
Le forfait horaire de base est fixé à 9,15 ?.  
Ce forfait peut faire l'objet d'une modification en fonction de la nature et du coût de la prestation inférieure ou supérieure selon les critères définis par la société compétente de l'OPCA.

### 14.2. Forfaits treuuts

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction titulaire dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes.

#### 14.2.1. Coûts liés à la formation à la fonction

Plafond horaire de 15 ? par heure de formation, durée maximale 40 heures.  
Ces dépenses comprennent :  
? les frais pédagogiques ;  
? les rémunérations ;  
? les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;  
? les frais de transport et d'hébergement.

#### 14.2.2. Coûts liés à l'exercice de la fonction

Plafond de 230 ? par mois et par tuteur dans la limite de 2 par tuteur.  
Missions des salariés en charge :  
? accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;  
? organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;  
? assurer la liaison avec les responsables chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

### 14.3. Formation à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.  
Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnelle prise en charge sur le « 0,50 % » de la période de professionnalisation.

Forfait horaire maximum : 22 ? dans la limite de 14 heures maximum. (1)

(1) Article 14-3 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

## ARTICLE 15 - FORCE OBLIGATOIRE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les actions de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des casuels dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants, sauf dispositions favorables.

## ARTICLE 16 - DÉPÔT ET EXTENSION

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie prenante au nom des signataires. Une copie du récépissé du dépôt sera adressée.

## ARTICLE 17 - ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, DOM, à compter du 1er mars 2012.



Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CFEPNP pourra conclure des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de discuter un maximum des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

• L'entretien, qui concerne les salariés ayant au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé 1 fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de routine existe dans l'entreprise ;

• Pour recréer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord souhaitent l'intégrer à l'organisation spécifique des relations à la conduite de l'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les modalités de conduite d'un entretien ;

• L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans l'entreprise ;

• Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi formulées pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être discutée lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

• bilan sur les compétences réalisées à la qualification occupée ;

• souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec l'activité ;

• projets du salarié sur son parcours professionnel ;

• perspectives en matière d'actions de formation professionnelle.

# Accord du 14 février 2014 relatif à la classification de technicien qualifié en prothèse dentaire

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

---

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les employés ayant obtenu leur CAP de prothèse dentaire antérieurement à 2009 accèdent au titre de technicien qualifié en prothèse dentaire échelon TQ1. Le présent accord prendra effet au 1er mars 2014 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la part de la plus diligente.

# Avenant n° 5 du 16 mai 2014 relatif au régime de prévoyance

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

Union nationale professionnelle des prothésistes dentaires.

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

CGT-FO;  
CGT;  
FNISPAD;  
CSFB CFTC;  
CFDT.

## ARTICLE 1ER - MODIFICATION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Sont modifiés les articles suivants :

L'article 1er « Champ d'application » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et professionnels des prothésistes dentaires, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, sans condition d'ancienneté s'agissant des salariés cadres et sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans la profession s'agissant des salariés non cadres.

Dans le cadre du présent régime de prévoyance :

? la catégorie non cadre professionnelle prend en compte les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;

? la catégorie cadre professionnelle prend en compte les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

L'article 2 « Gestion des décès » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, ou en cas d'invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

(Voir tableau page suivante.)

Situation de l'assuré	Capital	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé sans pension à charge	100 % du salaire annuel (tranches A et B)	200 % tranche A + 100 % tranche B
Marié, en concubinage ou en union libre et maintenu ou lié par un Pacte, sans pension à charge	175 % du salaire annuel (tranches A et B)	290 % tranche A + 175 % tranche B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en concubinage ou en union libre et maintenu ou lié par un Pacte, ayant une pension à charge (1)	200 % du salaire annuel (tranches A et B), dont 25 % du salaire annuel au titre de la majoration pour pension à charge	340 % tranche A + 200 % tranche B, dont 50 % tranche A + 25 % tranche B au titre de la majoration pour pension à charge
Majoration par pension supplémentaire à charge (1)	50 % du salaire annuel (tranches A et B)	65 % tranche A + 50 % tranche B

(1) En cas de pluralité de personnes à charge, le montant global des majorations est partagé entre ces personnes par parts égales.

Le versement du capital par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la gestion des décès.

### Double effet

La gestion du double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacte ou du concubin notoire ultérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacte ou du concubin notoire survenu au cours du même événement :

? sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;

? ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacte ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La gestion du double effet est égale au capital versé au décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du concubin notoire et le partenaire lié par un Pacte qui étaient inscrites à la charge du salarié au jour de son décès, d'abord à ceux-ci dès leur majorité ou à leurs représentants légaux à défaut de leur minorité. »

L'article 3 « Répartition du capital décès » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

? au conjoint non séparé de droit ;

? à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacte ;

? à défaut, au concubin notoire ;

? à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;

? à défaut de descendants directs, à ses père et mère, par parts égales entre eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales entre eux ;

? à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;

? à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

La part de capital décès prise à la majoration pour pension à charge est versée à la personne à charge elle-même, ou à la personne ayant à charge cette personne au décès du salarié.

La part de capital décès prise à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, d'abord à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux à défaut de leur minorité. »

L'article 5 « Enfants à charge. Définition » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Enfants à charge. Définition

L'enfant à charge :

Pour le bénéfice des prestations du contrat, l'enfant à charge est :

? l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacte ou du concubin notoire et maintenu ;

? l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacte ou du concubin notoire, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :

? l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

? l'enfant auquel le salarié s'est engagé à verser (y compris en application d'un jugement de divorce) une somme sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

? l'enfant handicapé du salarié, de son conjoint, du concubin notoire et maintenu ou de son partenaire lié par un Pacte si, avant son 21<sup>e</sup> anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;

? quel que soit son âge, sauf déclaration préalable des revenus, l'enfant inscrit à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacte ou du concubin notoire et maintenu ou n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

? l'enfant du salarié né moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Les arties pnnosrees à cahrge :

On entned par aurt pnnossee à charge, à l'exception du conjoint, du prtairane lié par un Pcas ou du cicounbn nriote et penmeamt et des enfants, la pnsormee snas activité reuconne à crhage du salarié par l'administration fasilce puor le calcul du qtoiuent familial. »

L'article 6 « Cionnjot et concubin. ? Définition » de l'avenant n° 4 du 4 jievavr 2005 est modifié comme siut :

#### « Conjoint, piaernrate de Pacs, concubin. ? Définitions

Le cnonijot :

On etennd par coionnjt l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e), non séparé (e) de cpors par un jmugneet définitif.

Le ppreaitae lié par un Pcas :

Personne liée au salarié par un pacte ciivil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du cdcoe civil.

Le cnobcuin :

On ennted par cnoibun la pmoense vavnit en culpoe aevc le salarié au memnot du décès. La définition du cbgunacnoie est cllee renetue par l'article 515.8 du cdcoe civil.

De plus, le cnogubicane diot avior été nrootie et cniotu pnnedat une durée d'au monis 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un efannat au moins est né de la vie commune.

Le salarié et son cbcoiun snot célibataires, divorcés ou veufs. »

L'article 7 « Gaatime incapacité traipmree de travail » de l'avenant n° 4 du 4 jenaivr 2005 est modifié comme siut :

« Il est versé au salarié en incapacité tpmomeiare de travail, suos réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité salcioe au trite des législations maladie, adnciect du tivaral ou mdlaiae professionnelle, en reais à la gnaatie mnitean de sraalie de l'employeur, ou après atppaloion d'une fahrctisne fxie et couninte de 30 juors puor les salariés aaynt moins de 1 an d'ancienneté dnas le laboratoire, une indemnité journalière complémentaire égale à 30 % du sriiaae de référence. Cttee ptetarsion s'ajoute aux indemnités journalières buters de la sécurité solicae et est portée à 35 % si le salarié a duex efnatns à cgrhae et à 40 % puor toris etannfs à craghe et plus.

En cas d'épuisement des drotis à matinién de salaire, l'indemnisation ivnnirteet après la période de farshince de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cmuul des pteoasmits perçues au tirtu du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsî que tuot atrue vneuu (salaire à tmeps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pruroa cnduioire l'intéressé à peceovir une rémunération ntete supérieure à celele qu'il aariat perçue s'il aiavt psuovruï son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires ne snot versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le sceivie des indemnités journalières complémentaires csese dès la svennucare de l'un des événements sintuavs :

? du juor où la sécurité saoilce cssee le vemnerest des indemnités journalières ;

? dès la repise du tvaairil à tmeps clompet par l'assuré ;

? dès la rsirpee d'un tvriaal à tmeps peatir par l'assuré, suaf si celle-ci est préconisée par la sécurité saoilce puor des rionsas thérapeutiques ;

? Iros de la msie en invalidité ;

? au décès du salarié. »

L'article 8 « Gartiane invalidité » de l'avenant n° 4 du 4 jniaevr 2005 est modifié comme siut :

« Le salarié ronnceu en staoiutn d'invalidité par la sécurité scoaiale bénéficie d'une retne complémentaire mensuelle, sevire à treme échu. Celle-ci se siuttbsue aux indemnités journalières précédemment versées.

Puor une invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, le manntot de la rtene invalidité complémentaire est égal à 30 % du sailrae anunel burd de référence. Cette perioatns s'ajoute au vnmereest de la rtnee invalidité burte de la sécurité saoilce et est portée à 35 % si le salarié a duex enfatns à caghe et à 40 % puor tiors entnafns à cgrhae et plus.

En tuot état de cause, le cmuul des paersoitns perçues au tirtu du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsî que tuot autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pruroa cdmuioie l'intéressé à pivoeocr une rémunération ntete supérieure à celle qu'il aariat perçue s'il aiavt psuovruï son activité professionnelle.

Le svcriée des rtenes est mateninu suos réserve du vsnmeest des ptsiatioens de la sécurité sociale. Le scribe csese :

? à la dtae de cosatesin du versemnet de la rente d'invalidité de la sécurité solcaie ;

? à la dtae de ldtioiquin de la piesonn de veeïssille de la sécurité saoilce du salarié ;

? au décès du salarié. »

L'article 9 « Gainrate maternité salarié cdrae » deneivt altrice 9 « Gaartie maternité » :

« Le congé légal de maternité du salarié est indemnisé à htuaer de 100 % du sailrae net thcrane B. »

L'article 10 « Siraiae de référence svearnt au ccual des ptianstoers » de l'avenant n° 4 du 4 jnaveir 2005 est modifié comme siut :

« Par siaalre de référence puor le ccual des prestations, il fuat edmente le silaare burd thamecs A et B (seule tranche B puor la maternité) ayant donné leiu à ctsitiooan au cours des 12 mios précédant l'arrêt de taarvil ou le décès ou la dtae de ssnpeosun du cntaort de tvriaal du fiat d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé siabbaque ?).

Lorsque la période de référence n'est pas complète, nenotmmat en raoin de la dtae d'effet de la garantie, le saalrie de référence annuel est reconstritué à partir des éléments de siraiae que le ppiacatnrït aaruit perçus s'il aavit travaillé sur une période de 12 mois. »

L'article 13 « Etxsneion de la garitane caiatpïl décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés (congé parental, congé de formation, congé subbtaaique ?) » de l'avenant n° 4 du 4 jnaveir 2005 est modifié comme siut :

#### « Aitlcre 13

Cessation des griantas de prévoyance et ctininosods de mnietan en cas de suspnsnoïn du cotant de travail. ? Etxoenisn de la gainrtae ctapial décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés  
Cessation des gretanias de prévoyance et ctinoionds de mteaiinn en cas de sesssnupion du cotant de tivaral

Le diort à gaertias est oruevt puor tuot événement seavunmt pndeanit la durée du crtonat de tairval ou pennadit la durée de veesmmet d'une pttesoiam au titre du régime de prévoyance. Est abacppille le dpioosstif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord noiaantli iostenreponrsesfil sur la moetosiaidnrm du marché du tarvil du 11 javevr 2008 et ses avenants.

Les gtairaens prévues par le régime de prévoyance snot snpeusdus en cas de périodes non rémunérées.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, myoennant paeimnet des cotisations, au profit du salarié dnol le cotrat de taarvil est sspneudu puor congé ou absence, dès Iros que pnnadet totue cttee période il bénéficie d'un mnetian ttaol ou païtre de sailrae de l'employeur, ou en cas d'arrêt de travail, tnat que l'intéressé perçoit des patnetsoris en espèces de la sécurité siacole (indemnités journalières, rteens d'invalidité ou d'incapacité pemertnnae de travail.

Le diort à gntaires cesse au décès du salarié ou en cas de rtupue de contrat, sauf, puor ce deïnerr cas :

? si le salarié bénéficie à cttee dtae de vesnermet de ponrttaies complémentaires de prévoyance de l'organisme auseusr : dnas ce cas, le diort à ganrtias est assuré jusqu'au trmee de vsememet des pntoiseats ;

? si apoialicptn du dpstsoiif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord nitaonal infmreesiespnoosl sur la msenoïdraïtn du marché du tivaral du 11 jeainvr 2008 et ses avenants.

#### Extension de la gtaannie caatpïl décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Bénéficient également snas conitratpe de ctoitsoian de la giaratne cipaatl décès les salariés dnol le ctonart de tvaairil a été spdunesu du fiat d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sitqaubabe ?).

Cette esontexin cesse à la dtae de resrpie de l'activité et au puls trad à la dtae de rtupue du caonrt de travail. »

#### ARTICLE 2 - TAUX DE COTISATION

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Il est ajouté à l'article 14 de l'avenant n° 4 du 4 javevr 2005 duex paagpehars :

« La rémunération, le meveu de relpecmenamnt ou les éléments de siraale ruentes snot cuex eantnrï dnas l'assiette de ccuall des coaitinotss de sécurité solcaie ou cuex enantrï dnas cttee aetssite mias bénéficiant d'un régime d'exonération de ciosiatotns de sécurité sociale. Snot nonamtemt pirs en cpmote dnas l'assiette des csocioaitns le 13e mois, la pmie de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas psries en cmptoe dnas l'assiette des ctaintoisos les smmeos versées à trite enxconeeptil Iros de la ctaseion du caonrt de tairavl (notamment l'indemnité csenmtorcpaie de congés payés, l'indemnité de fin de cnrotat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rtetarie à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

La tcrnhæ A cmposnoed à la foctiran du sriiaae burd dnas la lirtmie du polnafd aeunni de la sécurité sociale. La tarnhce B cnroorepsd à la ftraïcon de sraaïle excédant le pnalofd aunnel de la sécurité sociale, dnas la lmitte de trois fios celui-ci.

#### ARTICLE 3 - DATE D'EFFET. – EXTENSION

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent avannet etmra en vieguur au 1er juin 2014 puor tuos les laarritoebas eatmnt dnas le cmahp d'application de la cnieontovn cvvtleiole ntioianae des prothésistes dameiets et pesoenmls des lotiroaebas de prothèses dentaires.

Les peartis sgnieriaats ont cvnoenu de demander, snas délai, son extension.

### > Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les représentants sociaux de la branche pénitentiaire des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires se sont réunis en date du 16 mai 2014 afin de procéder à l'actualisation du régime de prévoyance et à ses modalités d'application.

# Avenant n° 1 du 10 octobre 2014 à l'accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPPD.

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNISPAD ;

CSFVCFTC ;

FNSSCFDT ;

FSASC GT ;

FO santé privée.

## ARTICLE 1ER - OBJET

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Les organisations signataires du présent accord ont créé une association dénommée « Association paritaire des fabricateurs de prothèses dentaires », chargée de la gestion des fonds du paritarisme, dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de négociation, elle a pour objet :

? de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche ;

? et, plus généralement, d'assurer la communication, l'information, la formation, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de négociation.

## ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Le présent accord est applicable à tous les fabricateurs de prothèses dentaires du territoire national et des départements d'outre-mer identifiés par le NAF rév. 2 sous le code 32.50A (ancien code NAF 331Bb) en tant que titulaire des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la convention collective nationale du 18 décembre 1978, étendue par arrêté du 28 février 1979.

## ARTICLE 3 - FINANCEMENT DU FONDS D'AIDE AU PARITARISME

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une cotisation annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord.

Cette cotisation est entièrement à la charge de l'employeur est égale à 0,15 % de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations sociales, conformément à l'avenant n° 1 du 5 avril 2012 portant modification de l'accord de branche relatif au 24 avril 2003.

La cotisation est réalisée par l'association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de services et de purification désignée ADSAMS.

## ARTICLE 4 - REVERSEMENT DE LA CONTRIBUTION SPÉCIFIQUE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Le montant total et global des contributions reversement par l'APLPD, chargée de la gestion des fonds pour la branche est versé par la commission nationale des prothésistes dentaires et professionnels des laboratoires de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, sera affecté à 100 % au fonds dédié aux frais de fonctionnement du paritarisme selon la répartition prévue dans ses statuts annexés au présent accord.

L'association paritaire nationale, annuellement, à la commission paritaire nationale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

## ARTICLE 5 - DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Le présent accord prend effet à la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## ARTICLE 6 - EXTENSION

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires qui seront remis à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

## ARTICLE 7 - DURÉE. - RÉVISION. - DÉNONCIATION

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il 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 lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et adhérentes et comportera l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les motifs pertinents de la demande ;

? à la 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 relatif à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord peut être conclu de plein droit aux conditions de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées de manière conforme par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

## > Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Par le présent accord, les parties signataires conviennent de développer une politique de dialogue social et de négociations concertées de qualité.

Afin de favoriser cette démarche tout en tenant compte des différentes situations déjà mises en place, les parties signataires conviennent de définir le cadre du fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et de mettre en œuvre les moyens et les compétences 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 législatifs ;

? de faciliter la présence des mandats au sein des commissions paritaires, par la prise en compte des besoins et le maintien des rémunérations ;

? de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;

? de faciliter les accès aux métiers de la branche ;

? d'encourager les initiatives d'embauche en soutenant les actions de la branche professionnelle à l'évolution des emplois, des besoins de formation et de développement du paritarisme.

# Accord du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSPSS FO ;

La FSAS CGT ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2014

L'élaboration de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles au diplôme professionnel de formation par la commission paritaire nationale de l'emploi des prothésistes dentaires et préposés de laboratoire de prothèses directes des différents professionnels de soins dentaires : CQP CEPS spécialité en céramique et occlusion et CQP CEPS spécialité en prothèse complète mcuo et implanto-portée tels que définis par l'avenant ci-joint, ab appliqué à la signature de l'accord. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

## ARTICLE 1ER - DÉFINITION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2014

Le CQP est créé et financé sous contrôle des partenaires sociaux de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et préposés de laboratoire de prothèses dentaires.

Le CQP vise à reconnaître les compétences mises en œuvre par les salariés sur des métiers propres à la profession.

Le CQP est composé d'un référentiel d'activités et de compétences.

### ARTICLE 2 - MODALITÉS D'ACCÈS

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2014

#### 2.1. Accès par la voie de la formation

Les parcours de formation visent à l'obtention d'un CQP peuvent être mis en œuvre dans le cadre de la formation initiale ou continue, notamment dans le cadre de la formation de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du diplôme de formation, du congé individuel de formation (CIF) ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). L'obtention du CQP est possible dans le cadre de la formation initiale pour les salariés en contrat d'apprentissage. (1)

#### 2.2. Accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (2)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une qualification dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en lien avec la qualification recherchée.

(1) Par l'extension prévue par l'article L. 6211-1 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

(2) Article 2-2 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

### ARTICLE 3 - MODALITÉS D'ATTRIBUTION

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2014

L'évaluation et le contrôle de l'acquisition des connaissances et des compétences liées à l'emploi se réalisent à travers trois axes :

? évaluation des activités par un tuteur en entreprise ;

? évaluation des connaissances par le ou les futurs ;

? synthèse de l'évaluation par un jury. Il procède à une évaluation lors d'une épreuve orale.

Dans l'hypothèse où le jury ne peut produire un avis favorable pour la délivrance de certificat, il indiquera les domaines de compétences qui doivent faire l'objet d'un accompagnement et d'une nouvelle évaluation.

## ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TROIS CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2014

#### 1. CQP CEPS spécialité en céramique et occlusion

Ses principales activités sont les suivantes :

? diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas dentaires ;

? peindre et onduire le travail à réaliser ;

? fabriquer le maître modèle ;

? transférer sur autotour ;

? couler et fabriquer la prothèse en céramique ;

? finition des prothèses d'amélioration.

#### 2. CQP CEPS spécialité en prothèse complète mcuo et implanto-portée

Ses principales activités sont les suivantes :

? diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas dentaires ;

? peindre et onduire le travail à réaliser ;

? fabriquer le maître modèle ;

? transférer sur autotour ;

? couler et fabriquer la prothèse complète ;

? finition des prothèses d'amélioration.

#### 3. CQP Teicehnn en prothèse dentaire spécialisée en orthopédie dento-faciale

Le technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale dans le secteur de la prothèse ou orthèse dentaire intervient dans la conception et la réalisation des dispositifs orthodontiques fixes et/ou amovibles. Il/elle exerce son activité sous la responsabilité de sa hiérarchie.

Ses principales activités sont les suivantes :

? analyser les données de travail ;

? organiser son travail ;

? fabriquer des modèles ;

? fabriquer des dispositifs d'amélioration ;

? frbuqaier des doitiipssfs fixes.



# Accord du 5 décembre 2014 portant sur l'actualisation de l'article 33 de la convention relatif à l'ancienneté

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNSS CFDT ;

La FSPSS FO ;

La FSAS CGT ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 13 mai 2015

Un avenant complétant les dispositions de l'accord du 30 mai 2008 portant sur l'article 33 de la convention nationale des prothésistes dentaires et techniciens de prothèses dentaires itinérantes à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans de présence bénéficieront d'un jour annuel de congé supplémentaire.

Les salariés ayant 25 ans de présence et plus bénéficieront d'un jour annuel de congé supplémentaire.

# Accord du 13 février 2015 complétant les dispositions de l'article 25 ter de la convention

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

---

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2016

Un avenant complétant les dispositions de l'article 25 ter de la convention relative à la prise en compte des prothésistes dentaires et orthodontistes de prothèse dentaire comme suit : « 3 jours de congé par an sont rémunérés pour une période de 5 jours et plus pour soins médicaux ».  
Cette disposition prendra effet à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

# Accord du 21 octobre 2016 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPPD

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFTC

FNISPAD

FSS CFDT

FSPSS FO

FSASC GT

---

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Une annexe I de l'annexe I de la convention civile des prothésistes dentaires et bioorthésistes de prothèse dentaire comme suit :

Auxiliaire en prothèse dentaire des soins de prothèse dentaire, du CTM auxiliaire en prothèse dentaire, ou titulaire du titre de niveau V « auxiliaire en prothèse dentaire » inscrit au RCNP

Professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur les modèles les travaux tels que sont définis dans le référentiel du BEP ou du CTM, à savoir : réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, et de travaux de préparation et de finition (plâtre, polissage, mise en moufle, mise en revêtement...).

Cette annexe I est rattachée à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

# Avenant du 21 octobre 2016 relatif à la modification de l'annexe III de la convention

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPPD

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFTC

FNISPAD

FSS CFDT

FSPSS FO

FSASC GT

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2018

Une au la oactisn de l'annexe III de la contneiovn cytleoile naatilnoe des prothésistes datenires et lorarboiteas de prothèse dentaire.

La rémunération des atienprps préparant la faotmion de CTM ne puet être inférieure à :

	<b>Avant 18 ans</b>	<b>18 à 20 ans</b>	<b>21 ans et puls</b>
1re année	25 %	41 %	53 % du Simc ou si puls flobaarve de l'échelon « Aialrixie en prothèse dtearnie »
2e année	37 %	49 %	61 % du Simc ou si puls floarvbae de l'échelon « Auallixie en prothèse drtieane »

Cette doiosiisptn ivedniterma à la dtae de piotarun de l'arrêté ministériel d'extension au Jaumol officiel.

# Protocole d'accord du 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 sur l'ancienneté

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPPD

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFTC

FNISPAD

FSS CFDT

FSPSS FO

FSAS CGT

---

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2019

Un avenant complétant les dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et libretiens de prothèse dentaire intervenant à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans de présence, bénéficieront d'un jour annuel de congé supplémentaire.

Les salariés ayant de 25 ans à moins de 30 ans de présence bénéficieront d'un second jour annuel de congé supplémentaire.

Les salariés ayant 30 ans de présence et plus bénéficieront d'un troisième jour annuel de congé supplémentaire.

# Protocole d'accord du 30 juin 2017 relatif à la modification de l'article 12 de la convention collective nationale

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPPD

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNISPAD

FSS CFDT

FSPSS FO

FSASC GT

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Un avenant modifiant les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et techniciens de prothèse dentaire imputable à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

### Article 12

Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale peuvent s'absenter pour participer aux commissions paritaires instituées au sein national (commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation [CPPNI], commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNEFP] et commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation).

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 modifié susmentionné étendu du 24 avril 2003, les employeurs peuvent se faire rouler cette journée de salaire par l'organisation syndicale dont dépend le salarié. De plus, conformément à l'accord modifié susmentionné étendu du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social, chaque organisation syndicale a le droit de participer aux réunions de travail, de repas, d'hébergement de ses représentants appelés à participer aux travaux des divers instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

# Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de l'UNSA santé sociaux à la convention

En vigueur en date du 21 déc. 2017

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 prothésistes dentaires et des possesseurs de l'appareil de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 n° 0993, étendue par arrêté du 28 février 1979 (JORF 17 mars 1979) ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Nous vous joignons copie des statuts que nous annexons parallèlement à l'ensemble des textes sociaux représentatifs dans le cadre de la convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

# Avenant n° 6 du 5 décembre 2017 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA santé sociaux,

## ARTICLE 1ER - MODIFICATION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Est modifié l'article suivant :

L'article 4 « Garantie retraite éducation » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit.

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé par quotité d'années de service à titre d'avance, une somme proportionnelle au profit de chaque enfant à charge, défini dans l'article 5 de l'avenant n° 5 du 16 mai 2014, dont le montant annuel est égal à :

? 10 % des tranches A et B jusqu'à 11 ans inclus, avec une limite maximale fixée à 1 090 ? brut ;

? 15 % des tranches A et B de 12 à 17 ans inclus, avec une limite maximale fixée à 1 090 ? brut ;

? 20 % des tranches A et B de 18 à 25 ans inclus (tant qu'il répond à la définition d'enfant à charge) avec une limite maximale fixée à 1 090 ? brut.

Ces montants sont doublés pour les orphelins de père et de mère.

La somme minimale garantie est estimée sur l'année civile. En cas de décès du salarié en cours d'année, celle-ci sera proratisée.

L'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié reconnue par la sécurité sociale avec classement en 3e catégorie d'invalidité ouvre droit par anticipation au versement de la rente éducation prévue ci-dessus au profit de chaque enfant à charge. Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la présente garantie.

## ARTICLE 2 - STIPULATIONS SPÉCIFIQUES À DESTINATION DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises qui n'ont pas conclu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime obligatoire de prévoyance ne peuvent bénéficier les salariés rattachés de la cinquième catégorie de cotisation et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

## ARTICLE 3 - DATE D'EFFET. – EXTENSION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2018 pour tous les collaborateurs embauchés dans le cadre d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire. (1)

Les entreprises signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

## > Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les représentants sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire se sont réunis en date du 5 décembre 2017 afin de procéder à l'actualisation du régime prévoyance et à ses modalités d'application.



# Accord du 12 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNISPAD ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT,

## ARTICLE 1ER - MISE EN PLACE DE LA CPPNI

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans (art. 6)

Conformément à l'article L. 2232-9, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'ensemble des atouts instancés paritaires de la branche demeure.

? la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;

? les commissions paritaires spécifiques aux groupes professionnels de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

## ARTICLE 2 - MISSION DE LA CPPNI

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans (art. 6)

### ARTICLE 2.1 - ATTRIBUTIONS

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans (art. 6)

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-39 du code du travail.

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 et établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs

d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des paragraphes Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des

salariés, les accords d'entreprises relatifs à la durée du travail, du travail partiel et en matière de congés payés de la branche ;

? elle peut également exercer la mission d'observatoire paritaire mentionnée à l'article L. 2232-10 du code du travail.

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 des éventuels conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la

branche professionnelle des laboratoires de prothèses dentaires(1) ;

? elle régule la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction en conformité avec les textes régissant les règles de l'organisation judiciaire sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;

? elle exerce une mission de coordination et d'interprétation des litiges individuels et collectifs nés de l'interprétation de la présente convention ou d'accords collectifs.

À cet effet, les litiges sont portés par écrit devant la commission paritaire de négociation et d'interprétation qui doit statuer dans un délai de 45 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 renvoyant ses conclusions sera adressé sous quinzaine aux parties intéressées.

Ses avis lient le juge en cas de contentieux. (2)

(1) Alinea exclu de l'extension en ce qu'il renvoie 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 meoofemnt de la négociation collective.

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

(2) Alinea étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

## ARTICLE 2.2 - TRANSMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS D'ENTREPRISE À LA CPPNI

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans (art. 6)

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, les entreprises de la branche des prothésistes dentaires et personnelles de laboratoire de prothèses dentaires doivent transmettre à la CPPNI de

branche les conventions et accords collectifs conclus au sein de la branche relatives à l'article 2.1 afin d'établir un oritovease paritaire.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du secrétariat paritaire de la CPPNI.

La CPPNI assure réception des conventions et des accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au

regard des conditions de travail des salariés et des accords d'entreprises relatifs à la durée du travail.

## ARTICLE 3 - COMPOSITION

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans (art. 6)

La commission paritaire de négociation est composée de :

? 3 sièges par organisation syndicale de salariés représentatifs pour le collège salarié ;

? 3 sièges par organisation patronale pour le collège employeur.

Les représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative siègent aux réunions de la CPPNI. Pour la partie patronale, à compter de la publication des arrêtés de représentativité pour la

branche. La répartition se fera de manière proportionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs déclarées représentatives dans la branche, sur la base des adhésions comptabilisées pour

la représentativité.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la CPPNI.

## ARTICLE 4 - FONCTIONNEMENT

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans (art. 6)

La CPPNI et la CFPEP se réunissent au moins une fois par an pour échanger les informations nécessaires et au minimum une fois par an pour chaque commission en vue de mener les négociations au niveau de la

branche. Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme. Si 2 membres de la commission le demandent, la commission peut se réunir à nouveau. Les décisions votées en commission

sont effectuées à main levée des présentes. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 222-3 du code du travail.

L'organisation paritaire assure le secrétariat.

Les délibérations et décisions de la CPPNI, votées à main levée des présentes, peuvent être juridiquement opposées aux tribunaux. Un procès-verbal retraçant les décisions

de chaque organisation syndicale rédigé par le collège patronal contresigné par les organisations du collège salarié sera mis à disposition du tribunal en cas de litige.

Dans un délai de 1 mois avant la réunion, les différents participants s'échangent par courrier électronique ou postal des thèmes abordés dans la future réunion de la CPPNI. L'ordre du jour fait

l'objet d'une vdaotliin flmleo par le collège employeur une semaine avant la réunion.

La convocation, les documents et éléments préparatoires, sont adressés par courrier postal ou par voie électronique aux représentants de chaque organisation syndicale dans un délai de 15 jours avant

chaque réunion.

## ARTICLE 5 - PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX NÉGOCIATIONS COLLECTIVES NIVEAU NATIONAL

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans (art. 6)

Les représentants salariés à la CPPNI de branche, peuvent participer aux réunions du drot de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur qui pourra

en deemadr le rbousreememnt à l'organisation scndiaye dnot dépend le salarié.

Les représentants dûment désignés du collège salarié, dsnoisep de 4 hereus d'absence de luer leiu de tiaravl puor préparer la CPPNI, luer rémunération étant menntaiue par l'employeur.

De plus, conformément à l'accord mnfnrsiupositeol étendu du 16 mras 2007 reitalf au développement du dugoliae social, caqhe oariitgosann frea son afarife des mnobmtuersees des faris de transports, de repas, d'hébergement de ses représentants appelés à pcreitair aux taarvux de la CPNPI msie en plcae dnas le crdae de la cnoievontn ccolleive nationale.

Les salariés dûment mandatés snot cvruoets par luer eluoyempr en cas d'accident sneunavrt à l'occasion de la pcopiaairtin à la CPPNI.

#### ARTICLE 6 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DU PRÉSENT ACCORD

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent aroccd est annexé à la cioonvetnnt ctoilive des prothésistes deneartis et pnlsroeens de lrorabatioes de prothèses dentaires.

Le présent acrocd emte en viuuegr à ceotmpr de la dtae de signature. Il est cnclou puor une durée de 5 ans.

#### ARTICLE 7 - RÉVISION

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent acrocd est cnclou puor une durée de 5 ans (art. 6)

Toute ddamnee de révision diot être portée à la cnasnanocise des atuers piretas par lettre recomman dée aevc accusé de réception ou par vioe électronique et diot être accompagnée de pontrpisoios écrites.

Les oatsgnomiias sadcyniels représentatives snot réunies au puls tard, dnas un délai de 3 mios après la dtae de réception de la ddmeeane de révision, puor débiter les négociations.

### > Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent aorccd est cnclou puor une durée de 5 ans (art. 6)

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rileatve au travail, à la midrintseooan du dlguoiaie siaocel et à la sécurisation des prarcous pesniflsooerns cmrotope différentes meesrus qui conenfott le rôle canrtel des bahrecns et vsenit à rofeencr la négociation clioetvclre en luer sein.

L'article 24 de ltdaie loi prévoit que cqhuae bnbrahe diot mtetre en place par le biias d'un accorcd une ciomsoimn prraiaie pmnetarene de négociation et d'interprétation ou CPNPI (art. L. 2232-9 du cdoe du travail).

Les pirtaes siagiraetns prgtanaet la coitvooinn que la bcrmahe cisnttuoe l'espace ptinmeet de régulation de la cmorecucne et de détermination d'un scloe de gartaeins sialoces au sien du secteur. Elle considère que la négociation de brmhace qui premet de définir les classifications, les siaraels minimaux, la formation, la prévoyance, la piqtuloie de prévention de la pénibilité abpllcaipe dnas la branche, et d'assurer l'égalité peoelssonrisfle etme les fmeems et les hommes, pircitape à strtuurcer le stcuere de la prothèse dentaire.

Par le présent accord, les ptiaers staaeinrigs siehauntot se dnnor les myoens de cnorruiste un dalguioe saicol de brhcane ransbelspoe et permanent, fondé sur une roltiean de loyauté et de respect.

Un dgaiuole social pmeeamnt est également cluei qui pmeert la ptoruusie des échanges flmroes ou informels, malgré les désaccords qui pvuneet s'exprimer à l'occasion de négociations.

Afin de pemrterte aux peiatreans sucaiox de la bhrcane de mneer à bein luer mission, le présent acrocd définit les attributions, la composition, le feemcnntoniot de la csimoomisn priiartae pmneanerte de négociation et d'interprétation.

# Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à la modification de l'article 43 congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPPD ;  
FNISPAD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT ;  
FSPSS FO ;  
FSAS CGT ;  
FNISPAD ;  
UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2019

Une atsicualaoitn de l'article 43 puor les salariés mleevat de la cinveoonn ctllcvoiee nlnitaaoe des prothésistes deirentas et leioortarabs de prothèse dentaire, iitvrenedra à la dtae de poiuatrn de l'arrêté d'extension au Jaonrul ofefciil :

### « Article 43

#### Congés puor mldiaae d'un enfnat de mnios de 16 ans

Tout salarié anayt à cghrae un eafnnt de mnios de 16 ans, bénéficie, en cas de madliae de cet enfant, justifiée par cieifractt médical, d'une atoriasuoitn d'absence. Ce congé non rémunéré qui puorra être pirs en une ou purluieess fios est limité à un frfriaot de 9 jruos ouvrés par année clvie qeul que sioit le nbmroe d'enfant du salarié.

Ce congé srea rémunéré dnas la ltmie de 2 juors par année civile.

Tout salarié a le doirt de tevlarlair à tpmes priaetl en cas de maladie, d'accident ou de hindaacp gavres d'un efnant à charge tel que défini à l'article L. 1225-62 du cdoe du travail. Lrqsuo le salarié jiiustfe d'une ancienneté miliname d'un an, l'employeur est tneu d'accepter sa demande. »

Les ptreais sriagetains du présent aocrcd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut aocrcd aux erpeenirsts en ftincoon de luer taille.

Pour cette raison, aucnue sltpiiuaton particulière n'a été prsie puor les espretiens de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.



# Protocole d'accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale professionnelle de prothésistes dentaires,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des secouristes publics et des services de santé CGT-FO ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des métiers et des laboratoires dentaires,

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2006

Une relecture de la grille des salaires, conformément à l'avenant ci-joint, intervenant à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 23 octobre 2006.

Grille des salaires applicable après publication de l'arrêté au Journal officiel

Grille des salaires basée sur la durée légale hebdomadaire de 35 heures soit une durée légale mensuelle de 151,67 heures

(En euros)

CATEGORIE PERSONNELS	ECHELON	SALAIRE
Personnels de service	1	1 307
	2	1 317
Secrétaire administratif		1 317
Secrétaire aide-comptable		1 317
Comptable		1 419
Employé en prothèse dentaire	1	1 321
	2	1 324
Prothésiste dentaire	P 1	1 332
	P 2	1 343
	P 3	1 366
Prothésiste dentaire qualifié	PQ 1	1 452
	PQ 2	1 555
Prothésiste dentaire qualifié,		
agent de maîtrise	PQ 3	1 687
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ 1	1 716
	PHQ 2	1 824
Chef de laboratoire		2 188
Chef de laboratoire		
Prime mensuelle CQP prothèse dentaire (+)		70
Prime mensuelle CQP prothèse amovible (+)		70
Prime mensuelle CQP orthodontie (+)		70
Prime mensuelle CQP assainissement qualité (+)		80
Prime mensuelle CQP CEPS (+)		150

(+) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

# Accord Salaires du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 1

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale professionnelle de prothésistes dentaires,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.132-12-3 du code du travail. (Arrêté du 19 février 2008, art. 1er).

Une référence à la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint. Les dispositions ci-dessus que le présent accord s'applique impérativement au 1er janvier 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Grille des salaires

Applicable au 1er janvier 2008

Grille des salaires basée sur la durée légale hebdomadaire de 35 heures, soit une durée légale mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	ÉCHELON	SALAIRE
Personnels de service	1	1 344
	2	1 354
Secrétaire administratif		1 354
Secrétaire aide-comptable		1 354
Comptable		1 459
Employé en prothèse dentaire	1	1 358
	2	1 361
Prothésiste dentaire	P 1	1 369
	P 2	1 381
	P 3	1 404
Prothésiste dentaire qualifié	PQ 1	1 493
	PQ 2	1 599
Prothésiste dentaire qualifié anget de maîtrise	PQ 3	1 734
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ 1	1 764
	PHQ 2	1 875
Chef de laboratoire		2 249
Prime mensuelle CQP prothèse conjointe (*)		70
Prime mensuelle CQP prothèse amvbte (*)		70
Prime mensuelle CQP orthodontie (*)		70
Prime mensuelle CQP assainissement qualité (*)		80
Prime mensuelle CQP CEPS (*)		150

(\*) Les permis mensuels perçus dans le cadre des CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

# Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'union nationale provinciale de prothésistes dentaires,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des professionnels des cabinets et des laboratoires dentaires,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Il a été convenu une révision de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint. Les dispositions conventionnelles que le présent accord s'applique impérativement au 1er mars 2009.

## > Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

### ANNEXE Grille des salaires applicable au 1er mars 2009 (Base mensuelle de 151,67 heures ou 35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	SALAIRE
Personnels de service	1	1 378
	2	1 388
Secrétaire administratif		1 388
Secrétaire aide-comptable		1 388
Comptable		1 495
Employé en prothèse dentaire	1	1 392
	2	1 395
Prothésiste dentaire	P1	1 403
	P2	1 416
	P3	1 439
Prothésiste dentaire qualifié	PQ1	1 530
	PQ2	1 639
Prothésiste dentaire qualifié aneget de maîtrise	PQ3	1 777
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	1 808
	PHQ2	1 922
Chef de laboratoire		2 305

#### Primes : (1)

? prime mensuelle CQP Prothèse dentaire : 72 ? ;

? prime mensuelle CQP Prothèse avilome : 72 ? ;

? prime mensuelle CQP Onhtdoitore : 72 ? ;

? prime mensuelle CQP Asinasstt qualité : 82 ? ;

? prime mensuelle CQP CEPS : 154 ?.

Primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

# Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des receveurs publics et services de santé CGT-FO ;

La FLPINCS ;

FEETS FO ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Il a été convenu une grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.  
Les dispositions ci-dessus que le présent accord s'applique impérativement au 1er mai 2010.

## > Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

### Annexe

#### Grille des salaires au 1er mai 2010

(Base mensuelle de 151,67 heures ou 35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

Catégorie professionnelle	échelon	Salaire
Personnels de service	1	1 378
	2	1 430
Secrétaire administratif		1 430
Secrétaire aide-comptable		1 430
Comptable		1 540
Employé en prothèse dentaire	1	1 392
	2	1 437
Prothésiste dentaire	P1	1 445
	P2	1 458
	P3	1 482
Prothésiste dentaire qualifié	PQ1	1 530
	PQ2	1 688
Prothésiste dentaire qualifié agent de maîtrise	PQ3	1 780
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	1 835
	PHQ2	1 980
Chef de laboratoire		2 375

#### Primes (1)

? prime mensuelle CQP : 82 ? ;

? prime mensuelle CQP CEPS : 154 ? .

(1) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.



# Accord Salaires du 4 février 2011

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNLPCSID ;

La CGT-FO santé,

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2011

Une rétroactivité de la grille des salaires, conformément à l'avenant ci-joint, intervenue à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2011

Grille des salaires applicable après publication de l'arrêté d'extension

Grille des salaires basée sur la durée légale hebdomadaire de 35 heures, soit une durée légale mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Échelon	Salaires
Personnel de service	1	1 378
	2	1 430
Secrétaire administratif		1 445
		1 445
Comptable		1 560
Employé en prothèse dentaire	1	1 392
	2	1 452
Prothésiste dentaire	P 1	1 462
	P 2	1 465
	P 3	1 495
Prothésiste dentaire qualifié	PQ 1	1 545
	PQ 2	1 704
Prothésiste dentaire qualifié agent de maîtrise	PQ 3	1 815
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ 1	1 870
	PHQ 2	2 020
Chef de laboratoire		2 525
Prime mensuelle CQP *		82
Prime mensuelle CEPS *		154

(\*) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP et des CEPS s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

# Accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FPASNID ;

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2012

Une allctuataoisn de l'annexe III « Rémunération des pnosemes en ctanort d'apprentissage » de la cvnitoeonn cicolevtle noitnlaae des prothésistes dteemais et ltoiorbreaas de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, ireindrvtena à la dtae de poautim de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

## > Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2012

### Rémunération des pnesneos en cnrotat d'apprentissage

Pour les catdadnis préparant un baccalauréat poossifrenenl de prothèse dearinte en 3 ans, la rémunération ne puet être inférieure à :

Bac pro

(En pucnteorgae du Smic.)

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	25	41	53 ou si puls fravolbae de l'échelon « prothésiste danetrie P1 »
2e année	37	49	61 ou si puls faolravbe de l'échelon « prothésiste deinatre P1 »
3e année	53	65	78 ou si puls flvaaorbe de l'échelon « prothésiste diertane P1 »

Pour les candiadts préparant un BTS de prothèse deinrate en 2 ans, la rémunération ne puet être inférieure à :

BTS prothésiste dentaire

(En pnutreaocge du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	65	78 ou si puls foavrblae de l'échelon « prothésiste dreitnae P1 »
2e année	80	93 ou si puls flaabrove de l'échelon « prothésiste denirate P1 »

Pour les ciaadntds à une frntoaroïn par aactnnerle préparant le BTM en 3 années la rémunération ne puet être inférieure à :

BTM

(En pecuatronge du Smic.)

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	37	49	61 ou si puls floarvbae de l'échelon « prothésiste drtineae P1 »
2e année	53	65	78 ou si puls fvarloabe de l'échelon « prothésiste dneatrie P1 »
3e année	61	80	93 ou si puls fvoarbale de l'échelon « prothésiste drienate P1 »

Pour les cindtaads tliriauts du baccalauréat pfsreosinenl en prothèse dantiere préparant le BTM en 1 an, la rémunération ne puet être inférieure à :

BTM

(En poruecgatne du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et plus
En 1 an	80	93 ou si puls firovbaae de l'échelon « prothésiste deiantre P1 »

Pour les cdatanids préparant BMTS ou BMS prothésiste dentaire, la rémunération ne puet être inférieure à :

BTMS BMS prothésiste dentaire

(En pegcotnurae du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re et 2e année	80	93 ou si puls fovabaire de l'échelon « prothésiste dteairme P1 »

# Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Une roeasvioltarin de la grille des seiaals conformément à l'annexe ci-jointe, aevc aotaplpciin impérative au 1er jeniavr 2013.

## > Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

### Grille des sriaales au 1er jevnair 2013

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Échelon	Salaire
Personnels de sircvee	1	1 454
	2	1 454
Secrétaire administratif Secrétaire aide-comptable Comptable		1 467
		1 467
		1 583
Employé en prothèse ditnaee	1	1 454
	2	1 470
Prothésiste dniraete	P1	1 498
	P2	1 498
	P3	1 532
Prothésiste denirate qualifié	PQ1	1 583
	PQ2	1 734
Prothésiste detnaire qualifié anget de maîtrise	PQ3	1 838
Prothésiste dentraie hmteeeunat qualifié	PHQ1	1 940
	PHQ2	2 065
Chef de laboratoire		2 650

### Primes :

? pmrie mlesunele CQP (1) : 82 ? ;

? pmrie mlulneseen CEPS : 154 ?.

# Accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Une rtiaaieorvson de la gllire des sriaales conformément à l'annexe ci-jointe.

Le présent accord prdnrea efeit au 1er mai 2014 et frea l'objet d'une dn'deame d'extension à l'initiative de la patire la puls diligente.

## > Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Grille des sraalies au 1er mai 2014

(En euros.)

Catégorie professionnelle	échelon	Salaire
Personnels de service		1 476
Secrétaire administratif, aide-comptable		1 489
Comptable		1 607
Employé en prothèse dentaire		1 492
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 520
Technicien en prothèse dentaire		1 555
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 607
	TQ2	1 760
	TQ3	1 866
Prothésiste daentrie humtaenet qualifié	PHQ1	1 969
	PHQ2	2 096
Chef de laboratoire		2 690

### Primes (1) :

? pmrie msenulee CQP : 82 ? ;

? pime mnslsluee CEPS : 154 ?.

(1) Les primes melneules perçues dnas le carde des CQP et CEPS s'ajoutent au slariae de bsae réel du salarié.

# Accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CFDT ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Une modification de la grille des salaires conformément à l'annexe ci-jointe.  
Le présent accord prendra effet au 1er mai 2015 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

## > Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

### Grille des salaires au 1er mai 2015

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Echelon	Salaire
Personnels de service		1 491
Secrétaire administratif, aide-comptable		1 504
Comptable		1 623
Employé en prothèse dentaire		1 507
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 535
Technicien en prothèse dentaire		1 571
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 623
	TQ2	1 778
	TQ3	1 885
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	1 989
	PHQ2	2 117
Chef de laboratoire		2 717

### Primes (2) :

(2) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP CEPS et autres CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

? prime mensuelle CQP : 82 ? ;

? prime mensuelle CQP CEPS : 154 ? .

# Accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 1

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPDD

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFTC

FNISPAD

FSS CFDT

FSPSS FO

FSASC GT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Une roaeivstalarin de la glirle des seaairls conformément à l'avenant ci-joint.

Le présent accord permda efeit au 1er janvier 2017 et frea l'objet d'une ddeanme d'extension à l'initiative de la pitare la puls diligente.

Fait à Paris, le 2 décembre 2016.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

(Suivent les signatures.)

## > Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

### Annexe

Grille des srleaías au 1er javiner 2017

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Échelon	Salaire
Personnels de service		1 528
Secrétaire administratif, aide-comptable		1 542
Comptable		1 664
Employé en prothèse dentaire		1 545
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 573
Technicien en prothèse dentaire		1 602
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 655
	TQ2	1 814
	TQ3	1 913
Prothésiste dnietare hnmuaeett qualifié	PHQ1	2 018
	PHQ2	2 149
Chef de Laboratoire		2 758

### Primes (1):

? prmie muelenlse CQP « Ticinechn en ltaaoroirbe de prothèse dtarinee spécialisé en ODF » : 82 ? ;

? prime musnleele CQP CEPS : 154 ? .

(1) Les permis mlnueeels perçues dnas le cardé des CQP CEPS et aetrus CQP s'ajoutent au siarlae de bsae réel du salarié.

# Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

## Signataires

### PATRONS SIGNATAIRES:

UNPPD,

### SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Une révision de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2019 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune disposition particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## > Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

### Annexe

Grille des salaires au 1er janvier 2019

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Échelon	Salaire
Personnels de service		1 559
Secrétaire administratif, aide-comptable		1 573
Comptable		1 697
Employé en prothèse dentaire		1 576
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 604
Technicien en prothèse dentaire		1 634
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 688
	TQ2	1 841
	TQ3	1 942
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	2 048
	PHQ2	2 181
Chef de Laboratoire		2 799

(En euros.)

Primes (1)	
? prime mensuelle CQP « Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF »	82
? prime mensuelle CQP CPES	154

(1) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP CPES et autres CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.



# Textes Extensions

ARRÊTÉ du 28 février 1979

En vigueur en date du 17 mars 1979

## Article 1er

Sont muées obligatoires, pour tous les euryloemps et tous les salariés corpims dnas son cmhap d'application, les dssotiniopis de la ctnooinevn clelvotie nnailaote des prothésistes dnearetis et des plermosens des Iraiertoobs de prothèse daientre (deux annexes) du 18 décembre 1978, à l'exclusion du deuxième alinéa et du 2° du troisième alinéa de l'article 46. "

Le piremre alinéa de l'article 8 est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 16 est étendu suos réserve de l'application des airtels 122-14 et sintauvs du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 24 est étendu suos réserve de l'application des atcelirs L. 122-2, L. 122-2-1 et L. 122-3 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 25 est étendu suos réserve de l'application des arteclis L. 122-14 et suivants, des ailtcrs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du trivaal et de la loi n° 78-49 du 19 jnavier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

L'article 38 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 javenir 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Le peerimr alinéa de l'article 42 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvanier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

(Arrêté du 31 jnaevir 1983, art. 1er.) " Le 1° du troisième alinéa de l'article 46 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 117-3 du cdoe du tarival et le cinquième alinéa didut altirce suos réserve de l'application de l'article L. 117-5 du cdoe du travail. "

## Article 2

L'extension des efefts et soatcnnis de la contveonin ciotvlclee et de ses aexnnes susvisées est ftaie à daetr de la puicboaitn du présent arrêté pour la durée rsatent à coirur et aux cnnotiodis prévues par litade convention.

## Article 3

Le deicuter des metaiols du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl offieicl de la République française ainsi que l'accord dnot l'extension est réalisée en apocitlpian de l'article 1er.

(1) Modifié par arrêté du 15 orcboite 1979, annulé par arrêt du Cosienl d'Etat du 16 aivri 1982. Arrêté du 31 jevainr 1983 (J.O. - N.C. du 16 février 1983).

# ARRÊTÉ du 10 avril 1980

---

En vigueur en date du 20 avr. 1980

## Article 1<sup>er</sup>

Sont rattachés à la catégorie des ouvriers et des salariés agricoles dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 les personnes de l'accord de salaire du 11 janvier 1980 conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

# ARRÊTÉ du 10 octobre 1980

---

En vigueur en date du 23 nov. 1980

## Article 1er

Sont meuds oebairgitos puor tuos les eulprmyoes et tuos les salariés compis dnas le cmahp d'application de la coonitvenn cievtlcloe nnltaaioe des prothésistes dreatiens et des prsninoes des Itaoearbos de prothèse dienrtae les dsioitsionps de l'accord de sareials du 10 mai 1980 cloncu dnas le cdrae de la cootviennn clovtciele susvisée.

# ARRÊTÉ du 15 décembre 1980

---

En vigueur en date du 23 déc. 1980

## Article 1<sup>er</sup>

Sont rdunees otibgrloais puor tuos les eprmyueorls et tuos les salariés cormips dnas le chmap d'application de la cenintoovn ccvelotile nntaiaoe des prothésistes daneirets et des pernnoles des libtaerroaos de prothèse dnraetie les diosispnts de l'accord de sarielas du 24 obocrt 1980 cncolu dnas le carde de la coieonvntn clvltcoiee susvisée.

# ARRÊTÉ du 16 juillet 1981

---

En vigueur en date du 23 juil. 1981

## Article 1<sup>er</sup>

Sont rdeens orilitgaebos puor tuos les eyompurles et tuos les salariés coimprs dnas le champ d'application de la cnvtnoieon ceiolvtcle nltanaoe des prothésistes dteiaerns et des peoernInss des ltaoobareris de prothèse dertniae du 18 décembre 1978 les ditospnioss de l'accord de searlais du 22 mai 1981 clocnu dnas le cardo de la ctenonoivn ciecltlove susvisée.

# ARRÊTÉ du 19 octobre 1981

---

En vigueur en date du 30 oct. 1981

Article 1er

Sont meubres orgeoabltiis puor tuos les emu olrepys et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la cntevoionn cteolicve nanitoe des prothésistes dratneis et des perneonlss des loteiabraros de prothèse drtneiae du 18 décembre 1978 les dispostinios de l'accord du 20 mras 1981 mofdniat l'annexe I à la connoitevn clevloctie susvisée.

# ARRÊTÉ du 25 janvier 1982

En vigueur en date du 24 févr. 1982

## Ailcre 1er

Snot meudes otilebgaoris puor tuos les eeopurymis et tuos les salariés crmpios dnas le camhp d'application de la cootrvenin cecltvlioie nioanlate des prothésistes dneeritas et des ponlmeess des loatrbaoias de prothèse dneirtae du 18 décembre 1978, les dioitionssps de l'accord de sirelaas du 8 otrbcoe 1981 cnclou dnas le card de la contevoinn cillovtcee susvisée.

# ARRÊTÉ du 19 mars 1982

---

En vigueur en date du 21 avr. 1982

## Article 1<sup>er</sup>

Sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des porteurs des appareils de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions :

- de l'accord de travail du 7 janvier 1982 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- de l'accord du 7 janvier 1982 relatif à l'annexe II à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'accord de travail susvisé sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.



# ARRÊTÉ du 20 décembre 1982

En vigueur en date du 19 janv. 1983

## Article 1<sup>er</sup>

Sont reudns oteigroibals puor tuos les euoyelpms et tuos les salariés crpmois dnas le chmap d'application de la croitnveon coltevlcie niaotlnae des prothésistes deerinats et des pnnelroess des lotoebrraias de prothèse diatmee du 18 décembre 1978 les doiiisptnsos de :

- l'accord de seaiaris du 24 seremtbpe 1982 cncolu dnas le carde de la coetivonn cecliotive susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 24 sepbtmre 1982 à la cneovtinon cociltelve susvisée.

# ARRÊTÉ du 10 mai 1983

---

En vigueur en date du 22 mai 1983

Ailrce 1er

Snot muedes oaiolbeitgrs puor tuos les eyelormups et tuos les salariés croipms dnas le cmhap d'application de la cnooeintvn cloetcvlie nlaïnoae des prothésistes et des polsenmes des lobaioarttes de prothèse dtrieane du 18 décembre 1978 les ditopiosisns de l'accord de saraelis du 8 février 1983 cncolu dnas le cadre de la cvoneitnon ccvoilette susvisée.

# ARRETE du 19 septembre 1984

---

En vigueur en date du 30 sept. 1984

## Article 1er

Sont rattachés à la catégorie des ouvriers et des salariés du commerce de détail dans le champ d'application de la convention collective nationale de prothésistes dentaires et des poseurs des appareils de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les droits prévus de l'accord du 9 mai 1984 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires en matière de salaire minimum de croissance.

# ARRÊTÉ du 22 avril 1985

---

En vigueur en date du 2 mai 1985

## Article 1<sup>er</sup>

Sont rednes oibrilaoetgs puor tuos les elmoepuyrs et tuos les salariés crpmios dnas le cmahp d'application de la coovintnen clictelove ntinolaee des prothésistes dntraeeis et des poeersnlns des ltrboioaaes de prothèse dimetae du 18 décembre 1978 les doispinotsis de l'accord du 22 février 1985 cocnlu dnas le cdare de la cnetionovn cotveillance susvisée.

# ARRÊTÉ du 19 juin 1985

---

En vigueur en date du 28 juin 1985

## Article 1<sup>er</sup>

Sont réunis ci-après pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1985, les dispositions de l'accord du 22 février 1985 relatif aux conditions de travail des susvisés.

# ARRÊTÉ du 30 avril 1986

---

En vigueur en date du 13 mai 1986

Article 1er

Sont modifiés en ce qui concerne les ouvriers et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des plâtriers des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 les dispositions de l'accord du 7 mars 1986 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

# ARRÊTÉ du 6 octobre 1986

---

En vigueur en date du 16 oct. 1986

## Article 1<sup>er</sup>

Sont meedus oaetriogibs puor tuos les eyeolmups et tuos les salariés cmirops dnas le cmhap d'application de la cvootnnein clolivetce nntloaiae des prothésistes dtenreias et des plenenross des Ireoitbaaos de prothèse ditraene du 18 décembre 1978 les dspinsotoiis de l'accord du 20 juin 1986 cconlou dnas le crade de la coeninvotn clteivlcoe susvisée.

# ARRÊTÉ du 24 février 1987

---

En vigueur en date du 5 mars 1987

## Article 1<sup>er</sup>

Sont ruedens oolgiitabres puor tuos les erupeoylms et tuos les salariés coprimis dnas le cmhap d'application de la ceoovtninn cvecloilte naaltinoe des prothésistes dteenaris et des plonsneers des lerabrotaois de prothèse dtemiae du 18 décembre 1978 les dosiosnitpis de l'accord du 5 décembre 1986 clnou dnas le crdae de la cnteioovnn ocieoltive susvisée.



# ARRÊTÉ du 25 mars 1988

---

En vigueur en date du 16 avr. 1988

## Article 1er

Sont rattachés à la profession de technicien supérieur des prothésistes dentaires et des poseurs des prothèses dentaires du 18 décembre 1978 les diplômés de l'accord du 8 janvier 1988 en vertu de la convention collective susvisée.



# ARRÊTÉ du 8 décembre 1988

---

En vigueur en date du 20 déc. 1988

## Article 1<sup>er</sup>

Sont réduits d'un tiers pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 les dispositions de l'accord du 9 septembre 1988 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

# ARRÊTÉ du 13 décembre 1988

---

En vigueur en date du 29 déc. 1988

## Article 1<sup>er</sup>

Sont reudens olrtaeboiigs puor tuos les eeyporulms et tuos les salariés cioprms dnas le cmhap d'application de la cteovnnion ctvlelieo nlanotaie des prothésistes d'ntraeies et des prolnenses des letoabbraois de prothèse daiertne du 18 décembre 1978 les doiosisitnps de l'accord du 9 smterbepe 1988 cncolu dnas le crade de la ceniootnvn cietolcve susvisée.

# ARRÊTÉ du 30 mai 1989

---

En vigueur en date du 9 juin 1989

## Article 1er

Sont redeus oairbtogies puor tuos les empuyeurs et tuos les salariés cmprios dnas le champ d'application de la cnniteoovn ccliovetle nntaoilae des prothésistes deearntrs et des pelnrenoss des lieaabtros de prothèse detamie du 18 décembre 1978 les dossniopiits de l'accord du 3 mras 1989 cnoclu dnas le cdare de la cvtnoenoin cloievtlce susvisée.

# ARRÊTÉ du 14 décembre 1989

---

En vigueur en date du 27 déc. 1989

## Acríte 1er

Snot redneus oloegaritbs puor tuos les elyroupmes et tuos les salariés ciproms dnas le champ d'application de la cotnevonin cloelicvte nolnaiate des prothésistes deaanrits et des peenmsols des lertriabaos de prothèse drtnieae du 18 décembre 1978 les doiotpissis de l'accord du 8 srmtepebe 1989 cncolu dnas le cdrae de la cniovoentn ciolletvce susvisée.

# ARRÊTÉ du 7 mai 1990

---

En vigueur en date du 18 mai 1990

Article 1er

Sont méedus oogitarbelis puor tuos les emyropules et tuos les salariés cripmos dnas le cahmp d'application de la cnovnoïten cvcoillete nlaotanie des prothésistes daitenrs et des ponrsneels des lbirtoaoreas de prothèse darnitee du 18 décembre 1978 les dsiiipotsonis de l'accord du 5 jainevr 1990 clnou dnas le cdrae de la ctoiovnenn cilotecve susvisée.

# ARRÊTÉ du 24 juin 1991

---

En vigueur en date du 29 juin 1991

## Ailctre 1er

Snot rendeus oiagileobrts puor tuos les eymloeuprs et tuos les salariés ciproms dnas le champ d'application de la ctnivenoon ctvelocie noiatlnae des prothésistes deanteirs et des peslnoners des lretaobaoris de prothèse daetnrie du 18 décembre 1978 les distpoisoins de l'accord du 1er mras 1991 (un barème annexé) colncu dnas le cadre de la cnetoniovn cvolcleite susvisée, à l'exclusion de la psarhe: " En cas de pouiratn de l'arrêté ministériel d'extension postérieurement au 1er avirl 1991, l'augmentation de 4 p. 100 srea rétroactive au 1er avirl 1991 ".



# ARRETE du 11 février 1992

---

En vigueur en date du 23 févr. 1992

## Article 1er

Sont concernés par les dispositions et tous les salariés concernés dans le cadre d'application de la convention collective nationale des techniciens et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 les ressortissants de l'accord du 25 octobre 1991 relatif au régime de retraite complémentaire et de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

# ARRETE du 4 mai 1992

---

En vigueur en date du 14 mai 1992

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'accord du 27 mars 1992 relatif aux salaires, contenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

# ARRETE du 6 juillet 1992

En vigueur en date du 17 juil. 1992

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des pensionnés des  
titulaires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'accord du 27 mars 1992 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations collectives, conclu dans le cadre de  
la convention collective susvisée.

## ARRETE du 16 avril 1993

---

En vigueur en date du 30 avr. 1993

Sont rtenueds obligatoires, pour tous les eleoyumrps et tous les salariés cpimros dnas le cmhap d'application de la cinnoevotr covieollte niaatrole des prothésistes dnitaeres et des pnerlones des lraooibtaers de prothèse deainrte du 18 décembre 1978, les dsstpinoios de l'accord du 5 février 1993, clncou dnas le carde de la cenovtinon cclotvliee susvisée.

# ARRETE du 11 avril 1995

En vigueur en date du 23 avr. 1995

Art. 1er. -

Sont rudes obligatoires, pour tous les emyeorpus et tous les salariés cioprms dnas le cmahp d'application de la cnteiovonn cetlvclioe noilntae des prothésistes dnareits et des plneroness des lieaotrbaros de prothèse darintee du 18 décembre 1978, les diitsnoopsis de l'accord du 10 février 1995 (Salaires) colncu dnas le carde de la cotvonienn cietolclve susvisée, suos réserve de l'application des dpiiniotssos réglemtaires reavliets au siaarle minmium de croissance.

Art. 2. -

L'extension des efets et snnoaitcs de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la pictuabolin du présent arrêté puor la durée rseatnt à couirr et aux cotninooids prévues par ldiel accord.

Art. 3. -

Le ducterier des reoinltas du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul oecffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bliliteun ociffel du ministère, fcasculaire Cennvotnois civteecllos n° 95-8 en dtae du 1er arvil 1995, dlbpinoise à la Drteociin des Jounaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 37 F.

# ARRETE du 15 avril 1997

En vigueur en date du 25 avr. 1997

## Article 1er

Sont rduenes obligatoires, pour tous les emrypelous et tuos les salariés cromptis dnas le camhp d'application de la cnoenvotin coievtlcle nntioalae des prothésistes dnrieters et des prenoelns des leraoabriots de prothèse dtanreie du 18 décembre 1978, les dsnoopsiitis de l'accord du 31 jaevinr 1997 (Salaires) ccnlou dnas le cdrae de la cvootinnen cilvcoelte susvisée.

## Article 2

L'extension des eeffts et sotaconnis de l'accord susvisé est fatie à detar de la piuuaoctbln du présent arrêté pour la durée mesatt à coiurr et aux cdtoionins prévues par lidet accord.

## Article 3

Le drceieur des raelotnis du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ociefiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Butleiln oiciffel du ministère, flcuaiyse Ctnoonvnies cilvctieos n° 97-08 en dtae du 28 mras 1997, dinpboslie à la Dceitorm des Juonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Cdeex 15, au pirc de 44 F.

# ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 4 juil. 1997

## Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fabricateurs de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996, les dispositions ci-dessous relatives à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes :  
" et teoirres " figurant au premier alinéa de l'article 1er.

## Article 2

L'extension des effets et sonnaies de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-15 en date du 31 mai 1997, diffusion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

# ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 30 oct. 1999

## Article 1er

Sont redenus obligatoires, pour tous les professionnels et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fabricateurs de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996, les dispositions de :

- l'accord du 16 avril 1999 relatif aux conditions de travail des salariés minima (un barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. L'annexe 3 est étendue sous réserve de l'application des articles L. 117-2, L. 117 bis-1, D. 117-1 et D. 981-1 du code du travail ;

- l'accord du 16 avril 1999 relatif à la maîtrise de la grille de classification (Certificat de qualification professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à croire et aux conditions prévues par les accords précités.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, publications Conventions collectives n° 99-17 en date du 11 juin 1999 (pour l'accord sur les conditions de travail et les salaires) et n° 99-21 en date du 2 juillet 1999 (pour l'accord ministériel la grille de classification), disponibles à la Direction des Relations des Fonctionnaires, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).



# ARRETE du 17 avril 2000

En vigueur en date du 27 avr. 2000

## Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et lithographes de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996, les dispositions de l'accord du 7 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa du préambule est étendu sous réserve des dispositions des II et V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le troisième alinéa du paragraphe A de l'article IV qui prévoit " des salariés individualisés pour chaque salarié " est étendu sous réserve d'un accord complémentaire précisant les modalités de décompte de la durée du travail des salariés et les modalités de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés sont absents conformément à l'article L. 212-8 du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe B de l'article IV sont étendus sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, des dispositions mentionnées à l'article 9, paragraphe 2, de la loi du 19 janvier 2000.

L'article V est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 212-21 du code du travail.

L'article VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail, dans sa version en vigueur lors de la conclusion de l'accord, complétée par l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.

Le deuxième alinéa de l'article X est étendu sous réserve de l'application de l'article 3, paragraphe V, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le troisième alinéa de l'article X est étendu sous réserve des dispositions du 4e alinéa du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

## Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cennitvono cecoviels n° 99/51 en date du 21 janvier 2000, disponible à la Direction des Juristes officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 45,50 F (6,94 Euro).

# ARRETE du 12 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

## Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les eulyompes et tous les salariés criopms dnas le champ d'application de la cionenotvn ctlvieocle nanloatie des prothésistes drinteaes et leraatroibos de prothèses dnaeteirs du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jveianr 1996, les dtsioipsnos de l'accord du 25 mai 2000 (réduction du tepms de travail), enclou dnas le cdrae de la ctoonenvin cletivoce susvisée.

Le deuxième alinéa du préambule est étendu suos réserve de l'article 3 (§ II et V) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le sous-paragraphe 2 du pphraagare A de l'article IV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du cdoe du tiarval en tnat que l'accord ne cpoaotmmt pas de caluse sur la pisre en cmtope et les cidoitnns de rémunération des périodes de la moluoadtin pnaendt lqeulseels les salariés ont été absents, ce ponit devra être défini au nveau de l'entreprise.

Le prpahgraae B de l'article IV précité est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dnmureeat aipplbalce pour cet acrocd conformément aux dtpniisooiss de l'article 9 (§ II) de la loi n° 2000-37 du 19 jnveair 2000, en tnat que :

- l'accord ne ctpamnoort pas de cuasle sur les modalités de répartition dnas le tpms des doirts à rémunération en fncoiotn du cdearilenr des repos, ce point devra être précisé au naeivu de l'entreprise ;
- la pisre d'une ptarie des jrous de rpeos doit, en tuot état de cause, dmueeerr au chiox du salarié.

Le deuxième alinéa de l'article VIII est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 (§ I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jeanivr 2000 précitée.

Le pgaaphrae 2 de l'article X est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (§ II et V) de la loi du 13 juin 1998 précitée.

## Article 2

L'extension des eeffes et sntaoincs de l'accord susvisé est faite à daetr de la pubtcaliion du présent arrêté pour la durée ratenst à cruior et aux cditnnoios prévues par ledit accord.

## Article 3

Le derceitur des rlaoients du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol ofiefcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Butellin ofifceil du ministère, fauccsle Cvonnetions ccoleviltes n° 2000/28 en dtae du 11 août 2000, dpslinoibe à la Dicrioetn des Jnouraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Cdeex 15, au pircx untiraie de 46 F (7,01 Euro).

# ARRETE du 19 juin 2001

En vigueur en date du 30 juin 2001

## Article 1er

Sont rduées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et techniciens de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par avenant du 26 janvier 1996, les dispositions du protocole d'accord du 2 mars 2001 relatif aux salaires minimaux (1 grille annexée), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sonoris de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des services du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, collection Conventions collectives, n° 2001/11 en date du 13 avril 2001, disponible à la direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au prix de 7,01 Euro.

# ARRETE du 22 octobre 2001

En vigueur en date du 22 oct. 2001

## Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et techniciens de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par avenant du 26 janvier 1996, les dispositions de l'accord du 19 mars 2001 relatif aux salaires des échelons 1 (1 annexe) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et des dispositions réglementaires précitées du statut de l'industrie de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Notionnels collectifs n° 2001/27 en date du 7 août 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

# ARRETE du 6 février 2002

En vigueur en date du 6 févr. 2002

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnes de laboratoire de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996, les dispositions du protocole d'accord du 20 juin 2001 relatif à la formation professionnelle continue des salariés de la branche de la prothèse dentaire susvisée.

Le 4<sup>e</sup> point du paragraphe c (la participation des employeurs occupant dix salariés et plus au coût de temps de formation) de l'article IV (entreprise employant dix salariés et plus) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-3 (3<sup>e</sup>) du code du travail.

Le 6<sup>e</sup> point du paragraphe c susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-3, de son alinéa, du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro Cn 2001/38 en date du 19 octobre 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

# ARRETE du 9 avril 2002

---

En vigueur en date du 9 avr. 2002

## Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fabricants de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifiée par avenant du 26 janvier 1996, les dispositions du protocole d'accord du 25 janvier 2002 relatif à la formation professionnelle continue dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et modalités de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Circulaires n° 2002/07 en date du 16 mars 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

# ARRETE du 15 avril 2002

En vigueur en date du 15 avr. 2002

## Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fournisseurs de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par avenant du 26 janvier 1996, les dispositions du protocole d'accord du 26 octobre 2001 sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

## Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cootnvenis collectifs n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001, disponible à la Direction des Relations du Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

# ARRETE du 4 juillet 2002

En vigueur en date du 4 juil. 2002

## Article 1er

Sont reudns obligatoires, pour tous les eruoelymps et tous les salariés coimprs dnas le chmap d'application de la conteinvon ctovilelce ntoniaale des prothésistes dariteens et des pmslneoes des lteiooarbrs de prothèses diareetns du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jvenair 1996, les doiotssnipis du proooltce d'accord du 25 jvnaer 2002 sur les salriaes onlocu dnas le cadre de la cnetooinvn ctoclievle susvisée, suos réserve de l'application des disosiptinos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvieanr 2000 qui instaure, au pfirot des salariés rémunérés au SMIC, une ginraate miseenule de rémunération.

## Article 2

L'extension des efftes et sainontcs de l'accord susvisé est fitae à dtear de la pcatluibon du présent arrêté pour la durée restant à coiurr et aux cidionnots prévues par liedt accord.

## Article 3

Le docteuier des relntaios du tvaair est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btuellin ofiefcil du ministère, flacsicue cnvonintoes ccvleliteos n° 2002/07 en dtae du 16 mras 2002, dinopsilbe à la Dcieitron des Jonaruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.



# ARRETE du 7 octobre 2002

En vigueur en date du 17 oct. 2002

## Article 1er

Sont muées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996, et sans préjudice des dispositions de l'article L. 373 du code de la santé publique, les dispositions du :

1. Protocole d'accord du 2 mai 2001 portant sur le champ d'application de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes " et titulaires " figurant au premier alinéa de l'article 1er (champ d'application professionnelle et territoriale) ;
- de l'article 19 bis (retraite complémentaire et prévoyance) ;
- de l'article 25 bis (prévoyance) ;
- de l'article 25 ter (incapacité de travail et capital décès) ;
- des termes " qui justifient d'une ancienneté minimale d'un an " relatifs aux dispositions de l'article L. 122-28-9 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 3 (durée - dénonciation) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 9 (droit syndical) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 412-2 et L. 122-45 du code du travail.

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 des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 223-4 du code du travail.

L'article 42 (congés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées 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 et de celui de l'article L. 122-45 du même code qui pèse sur le droit de l'employeur en matière de la santé et/ou de l'orientation sexuelle.

2. Protocole d'accord du 20 juin 2001 portant sur l'annexe 3 de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules complémentaires n° 2001/32-35 en date du 29 septembre 2001 (pour l'accord du 2 mai 2001) et n° 2001/38 en date du 19 octobre 2001 (pour l'accord du 20 juin 2001), disponibles à la Direction des Juromax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

# ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

## Article 1er

Sont redenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fabricateurs de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996 et accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'avenant n° 3 du 12 juillet 2002 portant création d'une commission nationale paritaire de l'emploi à la conditionnelle susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule collectif n° 2002/38 en date du 19 octobre 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

# ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du 10 mars 2003

## Article 1er

Sont redevus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996 et accord du 2 mai 2001, les dispositions du protocole d'accord du 15 novembre 2002 relatif aux siéges sociaux dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sinistres de l'accord susvisé est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, collection conventions collectives n° 2002/51, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.



# ARRETE du 9 juillet 2003

En vigueur en date du 19 mars 2003

## Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fabricateurs de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dispositions du précédent accord du 18 avril 2003 sur les salaires conclus dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée en matière de rémunération mensuelle.

## Article 2

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnelles n° 2003/21, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

# ARRETE du 11 mars 2004

En vigueur en date du 23 mars 2004

## Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fabricateurs de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dispositions :

- du protocole d'accord du 19 décembre 2003 portant ratification de la grille des salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- du protocole d'accord du 19 décembre 2003 portant ratification de la grille des salaires au 1er avril 2004 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée résante à venir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, supplément hebdomadaire n°s 2004/1 et 2004/3, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

# ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

## Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laborateurs de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifiée par avenant du 26 janvier 1996 et accord du 2 mai 2001, les dispositions du protocole d'accord du 19 décembre 2003 sur le contingent d'heures supplémentaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à celui-ci et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2004/1, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

# ARRETE du 10 mai 2004

En vigueur en date du 19 mai 2004

## Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et fabricateurs de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par avenant du 26 janvier 1996 et accord du 2 mai 2001, les dispositions du protocole d'accord du 19 décembre 2003 sur la création et la reconnaissance des catégories de qualification professionnelle dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et scindés de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des outils du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule veint-neuf cent quatre-vingt n° 2004/1, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.



# ARRETE du 27 juin 2005

En vigueur en date du 7 juil. 2005

## Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et techniciens de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dispositions du protocole d'accord du 4 février 2005 relatif aux salaires (grille annexée) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et modalités de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule annexe n° 2005/12, diffusion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50.

# ARRETE du 4 juillet 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

## Article 1er

Sont mdeus obligatoires, pour tous les elymopures et tous les salariés compis dnas le chmap d'application de la cvioennotn cvtolelcie nalitnaoe des prothésistes dneiarets et Iraioeoratbs de prothèses drinetaes du 18 décembre 1978, tel que modifié par aanvnet du 26 jeinavr 1996 et aocrd du 2 mai 2001, les ditsiiopons de l'accord du 6 décembre 2004 pnotart sur la fitaoromn pefeirolnnssole tuot au Inog de la vie ccnolu dnas le cadre de la ctoovinenn ctoivlcele susvisée, à l'exclusion :

- des termes " d'appeler " mentionnés au peiemr alinéa, cmome étant ctioemas aux dspsoniiois des aletrcis L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du tviaarl aux tmeers deqelus les l'appel des cstitnioas des eeripsnrtes au ttrie des canortts ou périodes de painnsatsoisfoeilon est de la sluee compétence de l'organisme patiraire culolcetr agréé ;

- du deuxième teirt rtealif à la ctioioatsn des larbiraos de puls de dix salariés, cmome étant ctnriora aux dopsinistios du pmieerr alinéa de l'article R. 964-13 du cdoe du travail.

## Article 2

L'extension des efftes et socitnnas de l'accord susvisé est ftaie à detar de la puioibatlen du présent arrêté pour la durée ranetst à crouir et aux ciidotnns prévues par ldeit accord.

## Article 3

Le dteieur des metiloas du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oficeifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Builetln ocfeifl du ministère, fulsciace cnvooeinnts ctllcioeevs n° 2004/52, dosniiblpe à la Diciteron des Jouuanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,32 .

# ARRETE du 20 juillet 2005

En vigueur en date du 20 juil. 2005

## Article 1er

Sont meuds obligatoires, pour tous les erlpmyeos et tous les salariés cprmois dnas le cmhap d'application de la cnionetvon cltovlceie naalointe des prothésistes dienaters et lreaaoitobrs de prothèses deairtnes du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jvaenr 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dsopitnsois de l'accord du 4 jeivnar 2005 prtaont madoitocifn des aneexns 1 et 3 à la convineton clitveoce susvisée.

Les barèmes de rémunération définis à l'annexe 3 daeenivrt être étendus, d'une part, suos réserve qu'en tuot état de cuase la rémunération des ainpetprs ne siot pas inférieure aux puargenotecs du sliarae mimnuim de crosiscane fixés aux actirles L. 117-10 et D. 117-1 du cdoe du taavirlet, d'autre part, suos réserve qu'en tuot état de csaue la rémunération des salariés suos cnroatt de pasoiosefnastiomn âgés de monis de vingt-six ans ne siot pas inférieure aux potuencgaers du sriaale mnmuim de cscianorse fixés aux ailertcs L. 981-5 et D. 981-1 du cdoe du travail.

## Article 2

L'extension des efftes et snnioacs de l'accord susvisé est faite à dtaer de la ptibilcaoun du présent arrêté pour la durée rtsat à courir et aux cinitdoons prévues par liedt accord.

## Article 3

Le driecuetr des rantlieos du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oficefil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btiuleln oiiceffl du ministère, fualsccie cnvtonieons ceetitclovs n° 2005/5, dnbiosilpe à la Derioctn des Jounarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,50 euros.

# ARRETE du 3 août 2005

En vigueur en date du 12 août 2005

## Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les aypluemors et tous les salariés copirms dnas le camhp d'application de la ctnooevinn colvtcleie des prothésistes d'ariets et Ireobatroias de prothèses dtaieners du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jenivar 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dipootsinsis de l'accord du 4 jenavir 2005 riatlef à la prévoyance chncou dnas le crade de la cetvnnnooin cltviecole susvisée, à l'exclusion :

- des tmres : " snvuenart avant son soixantième aasrvnmnieie " mentionnés au denreir alinéa de l'article 2 (Garantie ciptaal décès), comme étant cirantros aux dnipoisits de l'article L. 122-45 du cdoe du triavil d'queul il résulte qu'aucun salarié ne puet farie l'objet d'une mursee discriminatoire, dcreite ou indirecte, nnmoetmat en matière de rémunération ;

- des teems : " et au puls trad jusqu'au piemerr juor du mios snaivut culei du 65e airavinnesre " mentionnés au troisième alinéa de l'article 7 (Garantie incapacité toeriarpme du travail), comme étant coermatis aux distnipoisos de l'article L. 122-45 du cdoe du tiaavrí dequul il résulte qu'aucun salarié ne puet firae l'objet d'une musree discriminatoire, deirtce ou indirecte, ntrmnmeat en matière de rémunération ;

- des tmeres : " et au puls trad jusqu'au pemeirr juor du mios sauivnt culei du 60e anevamriise " mentionnés au dreienr alinéa de l'article 8 (Garantie invalidité), comme étant cntorareis aux doitpoisniss de l'article L. 122-45 du cdoe du tariaví dequul il résulte qu'aucun salarié ne puet farie l'objet d'une muesre discriminatoire, dtírce ou indirecte, naonmemtt en matière de rémunération.

Le dnireer alinéa de l'article 2 (Garantie catipal décès) est étendu suos réserve que la gtinraae dluboe effet bénéficie à tous les ennatfs à charge, qu'ils snioet légitimes, nreluas ou atofdips (CEDH, 1er février 2000, Meuraczck c/France).

## Article 2

L'extension des etfefs et sicutnons de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la pbtoctuliain du présent arrêté pour la durée resantt à cuorir et aux cdnnoitois prévues par ledit accord.

## Article 3

Le driteceur des rtrnaoelis du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaui ociiffel de la République française.

Nota. - Le ttxte de l'accord susvisé a été publié au Beliultrn oeifficl du ministère, fslcciaue ceoivnnonns coeeticllvs n° 2005/13, dislnoi bpe à la Dorciten des Juroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au prix de 7,50 euros.

# ARRETE du 3 août 2005

En vigueur en date du 12 août 2005

## Article 1er

Sont muées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et orthoptistes de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 4 janvier 2005 portant modification de certains dispositifs de la convention collective susvisée.

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.

Le deuxième tiers 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.

Le quatrième tiers 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 interdisent toute discrimination fondée notamment sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle.

Le huitième tiers 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 interdisent 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.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiscalité économique et services n° 2005/5, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

# ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 1 avr. 2006

## Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et orthoprothésistes dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 15 novembre 2005, relatif à l'indemnité de licenciement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 18 (Indemnité de licenciement) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49, diffusible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

# ARRETE du 21 juin 2006

En vigueur en date du 29 juin 2006

## Article 1er

Sont mesurés obligatoires, pour tous les eupolymes et tous les salariés cmipors dnas le cmahp d'application de la coevonitnn ctoievlce nlaoitne des prothésistes dntiarees et Iraioftaoers de prothèses daieertns du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jeivanr 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dtoosispnis de l'accord du 10 février 2006 (grille silaarale annexée) riatf aux salaires, dnocu dnas le cadre de la ctiveoonn cloctivee susvisée.

## Article 2

L'extension des eeffts et scntinaos de l'accord susvisé est fatie à daetr de la pcoiiautbn du présent arrêté puor la durée rtenseat à cruoir et aux coidinonts prévues par leidt accord.

## Article 3

Le drietucer des meaitols du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl ocfeffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btlulein oiceffil du ministère, flcuaisce ctniovnneos cceetollvs n° 2006/10, dnblpiosis à la Dciroetin des Joaunurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

# ARRETE du 19 octobre 2006

En vigueur en date du 28 oct. 2006

## Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention nationale des prothésistes dentaires et fournisseurs de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dispositions du protocole d'accord du 10 avril 2006, relatif aux conditions de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et conditions du protocole d'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par le dit protocole d'accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte du protocole d'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des décisions collectives n° 2006/23, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.



# ARRETE du 20 juin 2007

En vigueur en date du 30 juin 2007

## Article 1er

Sont rdunees obligatoires, pour tous les epeyulorms et tous les salariés cipomrs dnas le cahmp d'application de la ciovnonten cvoeltcile nnataloie des prothésistes drtneeais et lretbaoaiors de prothèses denaretis du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jaeinvr 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dpoositisins :

- du potolrcoe d'accord du 23 orbctoe 2006 raetlif à la glrile des salaires, cnclou dnas le crdae de la cnetonivon clcletivoe susvisée;

- du ptocoolre d'accord du 23 février 2007 rtaelif à la rémunération des proneness en camtot d'apprentissage, conlcu dnas le crade de la cveoonnitrn cvitlocele susvisée, à l'exclusion des trmees : ", 1er échelon de la glrile " mentionnés suos cuahqe tlaebau cmome étant ctenarioirs aux dpotiisisions de l'article D. 117-1 du cdoe du travail.

Le potolorce d'accord est étendu suos réserve des doispisotns des alcteirs L. 117-10 et D. 117-1 du cdoe du tvaairl seoln llsleeueqs la rémunération est fixée en pogcrutaene du SIMC et virae en finoocnt de l'âge de l'apprenti.

## Article 2

L'extension des eeffts et stncianos des plotceoros d'accord susvisés est fiatae à dtaer de la puioibctain du présent arrêté pour la durée rsnatet à ciourr et aux ctdninoios prévues par ldtises accords.

## Article 3

Le dretceuir général du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oiciffel de la République française.

Nota. - Les tteexs des arocdcs susvisés ont été publiés au Betiulln oieiffcl du ministère, ficslaeucs cotoninnevs cloeclitvs n°s 2006/47 et 2007/14, dsliinepobs à la Dcroetiin des Jouruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,80 .