

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
PROTHÉSISTES DENTAIRES ET DES PERSONNELS  
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSE DENTAIRE DU  
18 DÉCEMBRE 1978. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 28  
FÉVRIER 1979 JORF 17 MARS 1979.

IDCC 993

Brochure 3254

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

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 20/02/2025

Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses  
dentaires

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de  
caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<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.</b>	5
<b>Champ d'application professionnel et territorial</b>	5
<b>Article 2 - Date d'entrée en vigueur de la présente convention collective</b>	5
<b>Article 3 - Durée</b>	5
<b>Article 4 - Révision</b>	5
<b>Article 5 - Adhésion</b>	6
<b>Article 6 - Contestation sur l'affiliation</b>	6
<b>Article 7 - Avantages acquis</b>	6
<b>Article 8 - Interprétation et procédures de conciliation : les différends individuels ou collectifs</b>	6
<b>Institutions représentatives du personnel</b>	6
Article 9 - Droit syndical	6
Article 10 - Autorisation d'absence pour participation aux congrès et assemblées statutaires des syndicats	7
Article 11 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	7
Article 12 - Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national	7
Délégué du personnel	7
Article 13 - Comité d'entreprise	7
Article 14 - Essai professionnel	7
<b>Contrat de travail</b>	7
Article 15 - Période d'essai et conclusion du contrat de travail	7
Article 16 - Modification du contrat de travail	8
Article 17 - Préavis en cas de démission ou de licenciement	8
Article 18 - Indemnité de licenciement	8
Article 18 bis - Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée	8
Article 19 - Départ à la retraite	9
Article 19 bis - Retraite complémentaire et prévoyance	9
Article 20 - Modification de la situation juridique de l'entreprise	9
Article 21 - Durée du travail	9
Article 22 - Travail à temps partiel	9
Article 23 - Personnel intérimaire	10
Article 24 - Contrat à durée déterminée	10
Article 25 - Maladie	10
Article 25 bis - Prévoyance	10
Article 25 ter - Incapacité de travail et capital décès	10
Article 26 - Accident du travail, trajet, maladie professionnelle	11
Article 27 - Maternité	11
Article 28 - Handicapés physiques	11
Article 29 - Service national	11
Article 30 - Egalité de rémunération entre hommes et femmes	11
Article 31 - Salaires minima et classification	11
Article 32 - Formation	11
Article 33 - Ancienneté	11
Article 34 - Bulletin de paie	11
<b>Article 35 - Congés payés - Durée du congé</b>	12
<b>Article 36 - Affichage des dates de congés payés</b>	12
<b>Article 37 - Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé</b>	12
<b>Article 38 - Incidence de la maladie sur les congés payés</b>	12
<b>Congés payés des salariés employés à temps partiel</b>	13
<b>Article 40 - Congés supplémentaires pour mère de famille</b>	13
<b>Article 41 - Jours fériés</b>	13
<b>Article 42 - Congés exceptionnels</b>	13
<b>Article 43 - Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans</b>	13
<b>Article 44 - Congé de maternité ou d'adoption</b>	14
<b>Article 45 - Congés pour élever un enfant</b>	14
<b>Article 46 - Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire</b>	14
<b>Article 47 - Contrat d'apprentissage</b>	15
<b>Textes Attachés</b>	17
<b>Annexe I qualification des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire Convention collective nationale du 18 décembre 1978</b>	17
<b>Annexe III - Formation en alternance Accord du 16 octobre 1987</b>	18
<b>Annexe relative à la formation professionnelle (Accord du 27 janvier 2012)</b>	19

<b>Accord du 16 octobre 1987 relatif à la formation professionnelle continue</b> .....	28
<b>Accord du 16 octobre 1987 relatif à la commission paritaire départementale ou régionale de conciliation et de proposition</b> .....	29
<b>Avenant du 16 avril 1999 relatif à la formation prothésiste dentaire</b> .....	30
<b>Accord du 7 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail</b> .....	30
<b>Accord du 25 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail</b> .....	33
<b>Accord du 2 mars 2001 relatif au régime de prévoyance</b> .....	36
<b>Protocole d'accord du 15 mai 2002 relatif au régime de prévoyance (Avenant n° 2 à la CCN)</b> .....	37
<b>Avenant du 20 juin 2001 relatif à la collecte de fonds en matière de formation professionnelle</b> .....	43
<b>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</b> .....	45
<b>Protocole d'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi</b> .....	47
<b>Actualisation de l'annexe III (rémunération des apprentis) Protocole d'accord du 12 juillet 2002</b> .....	48
<b>Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires</b> .....	48
<b>Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et à la reconnaissance des CQP</b> .....	48
<b>Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires</b> .....	50
<b>Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle</b> .....	50
<b>Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle (contrat de professionnalisation)</b> .....	52
<b>Actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 Protocole d'accord du 4 janvier 2005</b> .....	52
<b>Actualisation des annexes I et III Protocole d'accord du 4 janvier 2005</b> .....	53
<b>Avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance</b> .....	53
<b>Protocole d'accord relatif à l'indemnité de licenciement Protocole d'accord du 15 novembre 2005</b> .....	58
<b>Avenant du 10 avril 2006 relatif à la création de 6 certificats de qualification professionnelle</b> .....	59
<b>Actualisation de l'annexe III de la convention collective Accord du 23 février 2007</b> .....	60
<b>Accord du 24 septembre 2007 relatif au développement de la formation professionnelle</b> .....	60
<b>Avenant du 9 novembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires</b> .....	68
<b>Accord du 9 novembre 2007 relatif à la participation des salariés aux négociations collectives</b> .....	68
<b>Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif à l'ancienneté</b> .....	68
<b>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</b> .....	69
<b>Accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective</b> .....	69
<b>Avenant du 30 janvier 2009 portant actualisation d'articles de la convention</b> .....	70
<b>Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai</b> .....	71
<b>Accord du 19 mars 2010 relatif au contrat d'apprentissage</b> .....	71
<b>Accord du 14 septembre 2012 relatif à l'ancienneté</b> .....	72
<b>Avenant du 7 décembre 2012 relatif au congé maladie enfant</b> .....	72
<b>Accord du 29 mars 2013 relatif à la classification</b> .....	73
<b>Accord du 29 mars 2013 relatif au travailleur handicapé</b> .....	74
<b>Accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle</b> .....	74
<b>Accord du 14 février 2014 relatif à la classification de technicien qualifié en prothèse dentaire</b> .....	82
<b>Avenant n° 5 du 16 mai 2014 relatif au régime de prévoyance</b> .....	82
<b>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</b> .....	85
<b>Accord du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle</b> .....	86
<b>Accord du 5 décembre 2014 portant sur l'actualisation de l'article 33 de la convention relatif à l'ancienneté</b> .....	86
<b>Accord du 13 février 2015 complétant les dispositions de l'article 25 ter de la convention</b> .....	87
<b>Accord du 21 octobre 2016 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention</b> .....	87
<b>Avenant du 21 octobre 2016 relatif à la modification de l'annexe III de la convention</b> .....	87
<b>Protocole d'accord du 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 sur l'ancienneté</b> .....	87
<b>Protocole d'accord du 30 juin 2017 relatif à la modification de l'article 12 de la convention collective nationale</b> .....	88
<b>Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de l'UNSA santé sociaux à la convention</b> .....	88
<b>Avenant n° 6 du 5 décembre 2017 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance</b> .....	88
<b>Accord du 12 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI</b> .....	89
<b>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 »</b> .....	89
<b>Protocole d'accord du 1er mars 2019 relatif à la rémunération des personnes en contrat d'apprentissage (annexe III)</b> .....	89
<b>Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)</b> .....	91
<b>Accord du 11 septembre 2020 relatif à l'actualisation de l'article 18 « Indemnité de licenciement » de la convention</b> .....	

	91
<b>Avenant du 19 novembre 2021 relatif à la modification de l'annexe III sur les rémunérations des apprentis pour l'année 2022</b>	92
<b>Protocole d'accord du 16 septembre 2022 relatif à l'actualisation de l'article 17 « Préavis en cas de démission ou de licenciement » de la convention collective</b>	92
<b>Protocole d'accord du 16 septembre 2022 relatif à l'actualisation de l'article 18 bis « Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée » de la convention collective</b>	93
<b>Accord du 16 mars 2023 relatif au financement de la formation professionnelle</b>	93
<b>Protocole d'accord du 16 mars 2023 relatif à l'actualisation de l'article 33 « Ancienneté » de la convention collective</b>	94
<b>Avenant du 15 mars 2024 au protocole d'accord du 16 mars 2023 relatif à l'actualisation de l'article 33 « Ancienneté » de la convention collective</b>	94
<b>Protocole d'accord du 28 juin 2024 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité</b>	95
<b>Protocole d'accord du 28 juin 2024 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention collective</b>	108
<b>Avenant du 28 juin 2024 relatif à la modification de l'annexe III de la convention collective</b>	109
<b>Avenant n° 7 du 22 novembre 2024 relatif à la définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire</b>	110
<b>Textes Salaires</b>	113
<b>Protocole d'accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires</b>	113
<b>Accord « Salaires » du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 (1)</b>	113
<b>Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009</b>	114
<b>Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010</b>	114
<b>Accord « Salaires » du 4 février 2011</b>	114
<b>Accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis</b>	115
<b>Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013</b>	116
<b>Accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014</b>	116
<b>Accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015</b>	117
<b>Accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 (1)</b>	117
<b>Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019</b>	118
<b>Protocole d'accord du 19 mars 2021 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2021</b>	118
<b>Protocole d'accord du 19 novembre 2021 relatif au salaire minimum conventionnel</b>	119
<b>Protocole d'accord du 15 février 2022 relatif à la revalorisation de la grille des salaires</b>	119
<b>Protocole d'accord du 28 septembre 2022 relatif à la revalorisation de la grille des salaires</b>	119
<b>Protocole d'accord du 13 octobre 2023 relatif à la revalorisation de la grille des salaires</b>	120
<b>Textes Extensions</b>	121
<b>ARRÊTÉ du 28 février 1979</b>	121
<b>ARRÊTÉ du 10 avril 1980</b>	121
<b>ARRÊTÉ du 10 octobre 1980</b>	121
<b>ARRÊTÉ du 15 décembre 1980</b>	121
<b>ARRÊTÉ du 16 juillet 1981</b>	121
<b>ARRÊTÉ du 19 octobre 1981</b>	122
<b>ARRÊTÉ du 25 janvier 1982</b>	122
<b>ARRÊTÉ du 19 mars 1982</b>	122
<b>ARRÊTÉ du 20 décembre 1982</b>	122
<b>ARRÊTÉ du 10 mai 1983</b>	122
<b>ARRETE du 19 septembre 1984</b>	122
<b>ARRÊTÉ du 22 avril 1985</b>	122
<b>ARRÊTÉ du 19 juin 1985</b>	122
<b>ARRÊTÉ du 30 avril 1986</b>	123
<b>ARRÊTÉ du 6 octobre 1986</b>	123
<b>ARRÊTÉ du 24 février 1987</b>	123
<b>ARRÊTÉ du 25 mars 1988</b>	123
<b>ARRÊTÉ du 26 avril 1988</b>	123
<b>ARRÊTÉ du 8 décembre 1988</b>	123
<b>ARRÊTÉ du 13 décembre 1988</b>	123
<b>ARRÊTÉ du 30 mai 1989</b>	123
<b>ARRÊTÉ du 14 décembre 1989</b>	123
<b>ARRÊTÉ du 7 mai 1990</b>	124
<b>ARRÊTÉ du 24 juin 1991</b>	124
<b>ARRETE du 11 février 1992</b>	124
<b>ARRETE du 4 mai 1992</b>	124
<b>ARRETE du 6 juillet 1992</b>	124

<b>ARRETE du 16 avril 1993</b> .....	124
<b>ARRETE du 11 avril 1995</b> .....	124
<b>ARRETE du 15 avril 1997</b> .....	125
<b>ARRETE du 25 juin 1997</b> .....	125
<b>ARRETE du 19 octobre 1999</b> .....	125
<b>ARRETE du 17 avril 2000</b> .....	125
<b>ARRETE du 12 octobre 2000</b> .....	126
<b>ARRETE du 19 juin 2001</b> .....	127
<b>ARRETE du 22 octobre 2001</b> .....	127
<b>ARRETE du 6 février 2002</b> .....	127
<b>ARRETE du 9 avril 2002</b> .....	127
<b>ARRETE du 15 avril 2002</b> .....	128
<b>ARRETE du 4 juillet 2002</b> .....	128
<b>ARRETE du 7 octobre 2002</b> .....	128
<b>ARRETE du 2 décembre 2002</b> .....	129
<b>ARRETE du 10 mars 2003</b> .....	129
<b>ARRETE du 26 mars 2003</b> .....	130
<b>ARRETE du 9 juillet 2003</b> .....	130
<b>ARRETE du 11 mars 2004</b> .....	130
<b>ARRETE du 4 mai 2004</b> .....	130
<b>ARRETE du 10 mai 2004</b> .....	130
<b>ARRETE du 27 juin 2005</b> .....	131
<b>ARRETE du 4 juillet 2005</b> .....	131
<b>ARRETE du 20 juillet 2005</b> .....	131
<b>ARRETE du 3 août 2005</b> .....	132
<b>ARRETE du 3 août 2005</b> .....	132
<b>ARRETE du 23 mars 2006</b> .....	133
<b>ARRETE du 21 juin 2006</b> .....	133
<b>ARRETE du 19 octobre 2006</b> .....	133
<b>ARRETE du 20 juin 2007</b> .....	134
<b>Textes parus au JORF</b> .....	135
<b>Arrêté du 21 novembre 2018</b> .....	135
<b>Arrêté du 15 février 2019</b> .....	135
<b>Arrêté du 16 avril 2019</b> .....	135
<b>Arrêté du 15 juillet 2019</b> .....	136
<b>Arrêté du 19 juillet 2019</b> .....	136
<b>Arrêté du 24 juillet 2019</b> .....	136
<b>Arrêté du 25 septembre 2019</b> .....	137
<b>Arrêté du 5 février 2021</b> .....	137
<b>Arrêté du 9 juin 2021</b> .....	138
<b>Arrêté du 4 février 2022</b> .....	138

# 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

## Signataires

Patrons signataires	Union nationale parodontale des prothésistes dentaires.
Syndicats signataires	Syndicats rattachés aux centrales ci-après : CGT - FO, CFDT, CGT, CTFC ; Fédération indépendante des prothésistes dentaires.
Organisations adhérentes signataires	Fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC (10 mars 1987). Fédération USNA santé et sociaux public et privé, par arrêté 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 mettre sur le marché des dispositifs médicaux sur mesure, prothèses et orthèses dentaires.

(1) *Termes 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 conclue le 18 décembre 1978, étendue par arrêté ministériel du 28 février 1979, fait l'objet des modifications suivantes qui entrent en vigueur à la date d'application 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 parties signataires de la présente convention se réuniront d'un commun accord tous les 6 mois. En cas de dénonciation, les parties signataires de la présente convention 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 minima prévu par la grille de salaire annexée à la présente convention, ces réunions semestrielles comprennent dans tous les cas l'examen de la révision de ces salaires et 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 signataires demande la révision ou la suppression d'un ou plusieurs articles, elle devra en avertir les autres parties, avec un préavis de 3 mois, dans les délais de l'article 3.

Cette demande sera accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle ou de suppression de 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 sera modifiée 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 restent 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 représentative, non partie à la présente convention collective nationale, pourra y adhérer ultérieurement.

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

## 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 représentatif de la présente convention collective, l'organisation en cause s'engage à venir témoigner de l'affiliation ou de la non-affiliation de l'adhérent en présence de l'autre partie 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 réduction 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, fuivoirets divers.

Dans le même esprit, les clauses de la présente convention collective relatives aux conditions de travail des salariés, y compris les clauses 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 les 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 l'organisme de médiation de la présente convention collective 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 entreprise salariée et son suppléant ;
- un nombre de représentants par entreprise égal aux représentants salariés ;

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

- le secrétariat est assuré par la partie 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 quittance à chacun des membres de la commission ;

- les conclusions sont notifiées aux parties intéressées dans le même délai ;

- les salariés mandatés présents aux réunions de la commission se voient appliquer les dispositions 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 respectant la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel en vertu de l'article IV, titre 1er, du code du travail.

Les employés 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 syndical ne peut constituer d'entraves quelconques qui seraient contraires aux engagements souscrits.

Section syndicale :

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

- collecter les contributions syndicales pendant le temps de travail ;

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

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

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités 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 laboratoire 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 en déduction des congés annuels. Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposable sa mission en disponibilité temporaire, la réintégration dans le même emploi et dans les mêmes conditions de travail est assurée jusqu'à l'expiration du mandat syndical.

Préalablement à l'embauche, le remplaçant éventuel devra être informé par l'employeur des conditions du remplacement de son prédécesseur et du caractère 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 agents désireux de bénéficier d'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 suivantes 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 organisation syndicale peuvent s'absenter pour participer aux commissions paritaires instituées au sein de l'entreprise (commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation [CPPNI], commissions paritaires nationales 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, peuvent 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 national étendu du 24 avril 2003, les employeurs sont tenus de verser à l'organisation syndicale le salaire par l'organisation syndicale dont dépend le salarié.

De plus, conformément à l'accord national étendu du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social, chaque entreprise fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement de ses représentants appelés à participer aux travaux des services sociaux paritaires dans le cadre de la convention civetlle 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 du personnel 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 distinct de la période d'essai visée à l'article 15 consiste en une épreuve ou une évaluation préalable à l'employeur de vérifier la qualification professionnelle du candidat et son adhésion à l'entreprise demandée.

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 est rémunéré au minimum sur les

besas du tuax de la catégorie puor laqluee il a été engagé.

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

En outre, un exlpamiere de la présente cnevntoion cclteilove nioaantle est tneu à la dotispisoïn du pneosnel puor consultation. Un aivs est affiché à ce sujet.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au cratont en cruos ou au treme de la période d'essai définie aux altceris L. 1221-19 à L. 1221-24 du cdoe du travail, le délai de prévenance ne puet être inférieur à :

? 24 hreues en deçà de 8 juors de présence ;

? 48 heerus etnre 8 jrous et 1 mios de présence ;

? 2 semneais 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 hurees si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

## Article 16 - Modification du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 2 mai 2001*

Tuote moiiofatdin siot des cdnioioïnts de travail, siot du cnatort de travail, diot friae l'objet d'une nciaoftioïtn écrite à l'intéressé par lttree recommandée aevc accusé de réception.

Le salarié dipsose d'un délai de 1 mios puor dnoenr sa réponse par letrte recommandée aevc accusé de réception.

A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé aiovr accepté la miofcidoaitn proposée.

Si le salarié n'accepte pas ctete mcaidtoïiofn et au cas où l'employeur mtineanit sa décision, le coarntt de tviaarl est considéré comme rpomu du fiat de l'employeur qui diot rcesetper la procédure de licenciement.

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

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

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

? spet jruos puor les salariés anyat moins de six mios d'ancienneté ;

? un mios puor les salariés anyat six mios d'ancienneté et puls ;

? duex mios puor les salariés anyat duex ans d'ancienneté et puls ;

? trios mios puor les salariés crdaes anyat un an d'ancienneté et

plus.

Par acorcd signé etrne les parties, une deisnspe preiatlle ou ttlaoe d'effectuer le préavis puora être décidée. Au cas où le salarié aaiurt trouvé un nvuoe elopmi ou exaereïrct une activité puor son prpoe compte, le préavis non effectué ne srea pas rémunéré.

Pendant la durée du préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter chuqae juor et pednant duex heeurs puor lui ptrrmeete de cecrehhr un eolpmi dès lros qu'il est embauché à tprms complet. La démission ne dnnoant pas dorit à ces hruées de rhhcreee d'emploi.

En cas de tavrail partiel, ces hreeus senrot proratisées.

Si le salarié a trouvé un empoli ou eerxce une activité puor son prpore compte, ces ancbosees ne snoert pas rémunérées.

Les hueers fixées d'un cmomun accord pnveuet être bloquées en une ou puiusrels périodes. En cas de désaccord, elels sonert pisres alternativement, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié.

## Article 18 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

Une indemnité dttsicne du préavis srea accordée, en dohers des cas de ftuae gavre ou lourde, aux salariés visés par la présente coontnievn collective, licenciés.

Cette indemnité srea calculée cmome siut :

? au-dessus de 8 mios de présence : 1/4 de mios de sailare par année d'ancienneté ;

? au-dessus de 3 ans de présence : 1 mios et dmei ;

? au-dessus de 6 ans de présence : 2 mios ;

? au-dessus de 9 ans de présence : 2 mios et dmei ;

? au-dessus de 11 ans de présence : 1/4 de mios de sairales par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mios de slaareis puor les années à piratr de 10 ans.

Le salriae à pnrdrree en considération puor le caucll de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brtue tloate des 12 dneerirs mios précédant le licenciement, ou, sleon la fourlme la puls agvusaeatne puor l'intéressé, 1/3 des 3 diernres mois, étant endtneu que, dnas ce cas, ttoue pmire ou gtioitaaacrfrn de caractère aneunl ou epeceïnxnotl qui aiaurt été versée au salarié pdannet ctete période ne srieat pisre en coptme que pro rtae temporis.

Cette indemnité de lcneïmnciet ne se cumlue pas aevc tutoe arute indemnité de même nature.

*Les dsntiooïps du présent aannvet snot d'application impérative et ne pveeunt creooptmr de ceuasls dérogoïres, suaf dsprnotiïsois puls favorables. (1)*

*(1) Alinéa eclxu de l'extension comme étant ctornarie aux dtisionpïsois des aciïrtls L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

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

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

À l'occasion de la rutupre cenenoïvotlïnnle de son crontat de travail, le salarié diot peeïvrcoïr une ? indemnité spécifique de rpuurte cnlïvltlneneonoe ? dnnot le montant, éventuellement négocié aevc l'employeur, ne puet être inférieur au mnnotat de l'indemnité ciovlnntentïnoe de linmceïcïnet prévue à l'article 18, conformément à l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 jainver 2008.

À 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 de la plus faible des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération en espèces doit être intégré au prorata. Si le salarié a été assés par sa rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit verser un salaire brut mensuel moyen conventionnel 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

*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 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 ouvrir la retraite à taux plein.

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

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

- au-dessus de 2 ans de présence : 1 / 10 de mois par année de présence ;
- au-dessus de 3 ans de présence : 1 mois et demi ;
- au-dessus de 6 ans de présence : 2 mois ;
- au-dessus de 9 ans de présence : 2 mois et demi ;
- au-dessus de 12 ans de présence : 3 mois ;
- au-dessus de 15 ans de présence : 3 mois et demi ;
- au-dessus de 20 ans de présence : 4 mois ;
- au-dessus de 25 ans de présence : 5 mois.

## 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 tranche :

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

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

L'application de ce régime ne peut entraîner une déduction des avantages sociaux immobiliers 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 canche de taux de cotisation.

b) Prévoyance :

Tout le personnel (cadre et non cadre) visé par la présente convention collective devra être inscrit obligatoirement à un régime de prévoyance décès, incapacité de travail, langue 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, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours le jour de la modification sont transférés entre le nouvel employeur et le personnel 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

cmnoaprent les mientnos définies par le cdoe du travail.

En cas d'augmentation du vmolue du travial dnas l'entreprise et avnat ttuoe eauchbme extérieure, il srea proposé en priorité au pnoenersl déjà employé à tmpes pitearl la moftiioacadn de luer crotnat de tiavral tndenat à le tersnrmaofr en crnatot de tviraal à tpems partiel.

## Article 23 - Personnel intérimaire

*En vigueur étendu en date du 2 mai 2001*

Il ne puet être fiat aepl à du proenesnl intérimaire que dnas les sules cas prévus par la loi et aux cniotoinds prévues par la réglementation en veiguur (art. L. 124-1 et stnaivus du cdoe du travail).

## Article 24 - Contrat à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005*

Tout cnoatrt à durée déterminée diot cepmrootr un tmere précis suaf luoqsre le mtiof ptore sur le reemmpacemt d'une pnenosre absente. Ce caotnrt diot être otemiroliagnabt écrit.

La période d'essai est d'un juor par sanemie aevc un mixmaum de 2 seeianms puor les coarntts dnot la durée est égale au puls à 6 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Le cartont à durée déterminée ne puet être renouvelé qu'une fois. La durée talote du ctaornt à durée déterminée à terme précis ne puet excéder 18 mois.

Le cortant à durée déterminée diot crmtpeoor l'indemnité de fin de ctnaort prévue à l'article L. 122-3-4 du cdoe du travail.

*NOTA : Arrêté du 3 août 2005 : La première pasrhe du prmeier alinéa de l'article 24 (Contrat à durée déterminée) est étendue suos réserve de l'application des dptoossiinis de l'article L. 122-1-2 I et III du cdoe du travail.*

## Article 25 - Maladie

*En vigueur étendu en date du 2 mai 2001*

Les acnesbes justifiées par l'incapacité de tvairal résultant de la maladie, dûment constatées par cirfieactt médical, ne cntuietosnt pas une cause de rputure du crnatot de tvaaril mias spiuensson de celui-ci.

Le repncememat définitif du salarié ansebt puor mdliaae ne puorra irnveitenr tnat que l'intéressé n'aura pas été anesbt puls de 108 juros orlbaveus au corus d'une même période de 12 mois.

Au-delà de cette période de 108 jours ouvrables, l'employeur prorua leicceinr le salarié à la cniotdon de jtfesuuir de la nécessité dnas lalluqee il seouvre de procéder à son remplacement.

Dnas ce cas, l'employeur derva niofeitr au salarié son lemneecnicit par lettrte recommandée aevc accusé de réception, après aoivr respecté la procédure légale et en tnanet cmptoe du préavis prévu par la coonetinvn collective. Celui-ci ne srea par rémunéré. L'indemnité cnonnvlneiotele de lnieceimcncst rstee due au salarié.

En cas de réembauchage, l'ancienneté asiuqce à la dtae du lcincimneeet est maintenue, comme il est dit à l'article 18 de la présente cnoneovtin collective.

## Article 25 bis - Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2002*

Le psoneernl visé par la présente cvooinetnn bénéficie d'un régime de prévoyance décès, incapacité, invalidité. A ce titre, il es oealrgtgniimboet affilié à l'AGRR Prévoyance, itnistituon de prévoyance relnvaet de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité scioale et agréée par le mristine chargé de la sécurité sociale.

*NOTA : (1) Alicrte elcxu de l'extension par arrêté du 7 obcrote 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 madilae ou à l'accident, dûment constaté par un ctarceifit médical ou un blielt d'hospitalisation, les salariés apnteaanrpt à l'effectif peamnnt deiups puls de 1 an reorcnvnt de l'employeur, suos déduction des indemnités journalières perçues au trite de la législation sur les aceansrsus saoielcs et de tuot régime complémentaire, l'intégralité de luer salaire, à cemtpor du 4e juor d'absence en cas de mdiaale ou aednicct de la vie privée et du priemer juor en cas d'accident du taaivr l ou de mliadae professionnelle, pnneadt une durée de 1 mois.

3 juors de crneace par an sorent rémunérés puor une hipoliaissatotn de 5 jorus et puls puor rsoian médicale.

Pour le cclual des indemnités deus au titre d'une période de paye, il srea tneu cmptoe des indemnités déjà perçues par l'intéressé daurnt les 12 mios précédents, de tllee sotre que si pilseuurs aecenbss puor miadlae ou aiecdnct ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, la durée tltaoe d'indemnisation ne dépasse pas celle alcpilbape à l'alinéa précédent.

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne prroua criuonde l'intéressé à pvceerior une rémunération supérieure à celle qu'il aairut perçue s'il avait pursoiuvu son activité.

Le peeonsnrl visé par la présente conoeivtnn ccoitvlele drvea être icinsrt au régime ctaipal décès, incapacité de travail, lnugoe midalae établi par l'accord signé le 28 février 1970 aevc l'AGRR Prévoyance.

En aiatpclpion des ditopnissois de l'article L. 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les cnntoodiis et modalités de la moussiutataln des rusieqs dnot la cruvuotree est assurée par l'AGRR Prévoyance snerot réexaminées au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant.

A ctete fin, la cososmmin piirrtaae se réunira spécialement au puls trad 6 mios aavnt 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 ni 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 rapportant 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 ouappart du personnel rattaché de la législation sur les handicapés physiques doivent procéder aux aménagements nécessaires dans les locaux, de façon à faciliter l'accès, la sortie 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 accompli 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 commun aux deux sexes : les catégories et critères de classifications, de professions professionnelles, les éléments constituant 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 figurant 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 luer contribution à l'OPCA Multifaf, 13, rue Saint-Marc, 75002 Paris.

## Article 33 - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024*

Les salariés bénéficieront d'une période d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de la catégorie du salarié, elle s'ajoutera au salaire réel sans pouvoir être majorée en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires.

La période d'ancienneté des salariés à temps partiel est proratisée à hauteur de leurs heures de travail contractuel.

Les périodes d'absence ne donnent pas lieu à rémunération réduisant le calcul de la période d'ancienneté.

Elle est fixée comme suit :

1 % après 2 ans de présence dans le même établissement 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 25 ans de présence et plus 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 la même entreprise.

Cette période devra figurer à part sur le bulletin de salaire.

En cas de réembauche dans l'entreprise d'un salarié licencié, il conserve son ancienneté acquise 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 comprendra les montants prévus à l'article R. 143-2 du code du travail et précisera notamment la qualification du salarié telle qu'elle ressort de l'application de la classification des emplois figurant en annexe de la présente convention.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, des jours supplémentaires sont accordés en cas de fermeture du congé, fermeture qui ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié.

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

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

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

## 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 tendra à être en priorité :

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

Les congés et sursis d'un PCAS travaillant 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 militaires ;

- les journées de participation aux réunions syndicales ou aux réunions de comités 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 culturelle ;

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

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

*NOTA : Arrêté du 3 août 2005 : Le dernier tiret de l'article 37 (Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail qui énoncent de manière impérative 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 proposer de prendre à son retour le reliquat de ses congés. Le salarié est alors indemnisé au titre de la maladie pour toute la période de l'arrêt maladie et perçoit une indemnité de congés lorsqu'il prend ses congés. En revanche, si l'arrêt maladie prend fin après l'expiration de la période de prise de congés et que le salarié n'a pu épuiser ses congés, il n'a droit à aucune indemnité compensatrice.

Si la maladie survient pendant les congés, le salarié ne peut pas

obtenir de nouveaux congés, même non rémunérés. Le salarié travaillant pendant 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 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 perdues par suite du chômage des jours fériés légaux ne peuvent donner lieu ni à récupération, ni à retenue de salaire.

Sont imputés aux jours chômés par l'ensemble du personnel des établissements de prothèse dentaire :

- Jour de l'An ;

- 1er Mai ;

- Noël.

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

- Lundi de Pâques ;

- 8 Mai ;

- Ascension ;

- Lundi de Pentecôte ;

- 14 Juillet ;

- 15 Août ;

- Toussaint ;

- 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 événements familiaux, d'une autorisation d'absence :

- maladie du salarié : 6 jours ouvrables ;

- maladie d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

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

- salarié contractant un contrat 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 contractant d'un contrat 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 assister au mariage d'un enfant ou au décès d'un parent, il sera attribué un jour supplémentaire.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Sauf pour des raisons exceptionnelles, consécutives à un cas de force majeure, ces congés doivent être pris dans les 15 jours qui suivent l'événement.

*Arrêté du 3 août 2005 : Le quatrième tiret de l'article 42 (Congés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination fondée notamment sur l'orientation sexuelle. Le huitième tiret de l'article 42 susvisé est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdisent toute discrimination fondée notamment sur l'orientation sexuelle 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 contrat de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux personnes liées par un contrat 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 purora être pirs en une ou psuierls fios est limité à un foiraft de 9 juros ouvrés par année cilive geul que siot le nrbmoé d'enfant du salarié.

Ce congé srea rémunéré dnas la lmiite de 2 jrous par année civile.

Tout salarié a le doit de tlrivaaler à tmpes peatril en cas de maladie, d'accident ou de hcaadinp gevras d'un enanft à crhage tel que défini à l'article L. 1225-62 du cdoe du travail. Losruqe le salarié jstiiufe d'une ancienneté mnmialie d'un an, l'employeur est tneu d'accepter sa demande.

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

*En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001*

La pttorocien des fmmees encnietes et des mères d'une part, l'octroi de congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé ptneearl d'autre part, snot assurés par des disisiotnpos cveneiloolnments au mions égales aux dinootsppiis légales.

Au-delà des congés puor maternité ou d'adoption ou du congé parental, une priorité de réembauchage est prévue en faeuvr des salariés qui résilieraient luer cotarnt de taarivl aifn d'élever leurs enfants.

Congés de maternité. Repapl des dostoisiiimps légales applicables.

Toute salariée a le driot de ssdrupnee son cnoratt de tivraal panednt une période dnot la durée et la répartition de celle-ci en paretis pré et pnsteatalos snot fixées à l'article L. 122-26 du cdoe du traiaavl et dnot une ficoratr de la ptaire psolnattae puet être reportée en cas d'hospitalisation de l'enfant qui vient de naître dnas les cdninoitois précitées au même article.

Congés d'adoption.

Tout salarié à qui un screive départemental d'aide social à l'enfance ou une orevue d'adoption autorisé cifone un ennfat au moins, en vue d'adoption, a le dirot de sudnpsere son ctaornt de tiavarl pndent une période dnot la durée est précisée au 6e alinéa de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

## Article 45 - Congés pour élever un enfant

*En vigueur étendu en date du 2 mai 2001*

Tuot salarié qui désire ontbier un congé ptenaarl puor élever un eannft diot impérativement en fraie la dndmeae à l'employeur par lrtete recommandée aevc accusé de réception, 15 jours au mnois aavnt l'expiration de son congé maternité.

Pndenat 3 ans, les salariés pveeunt pnrrdee un congé prenaatl puor élever luer eanfnt ou oeccupr un tvarail à tmpes peatril jusqu'au 3e aravnriesie de l'enfant.

Puevnet bénéficié du congé ou du tiaavrl à mi-temps, les salariés aaynt au mnios 1 an d'ancienneté à la dtae de la ncssnaiae de l'enfant ou de l'arrivée au feoyr d'un ennfat de mions de 3 ans en vue de son adoption.

L'employeur ne puet rsefeur ni le congé praneatl ni l'activité à

temps prtaiel (loi n° 94-629 du 25 jeullit 1994).

La durée iitailne est de 1 an au maximum, mias le salarié puet pnegroolr son congé 2 fios ou le tmrnerfaosr en tivraal à temps piraetl jusqu'au 3e arveransiine de l'enfant.

1 mios au moins aavnt l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, ou 2 mios avant le début du congé ptaernal s'il n'a pas été pirs à l'issue du congé de maternité, le salarié diot imofrner son epluemyor par lertte recommandée aevc accusé de réception de la durée du congé dnot il etnend bénéficié. Cette durée puet être écourtée en cas de décès de l'enfant ou de duintimion ipontmrate des rcoeseurss du ménage.

Le congé praneatl senupsd le contrat de travail. Sa durée est prsie en cmptoe puor moitié puor la détermination des aeatangvs liés à l'ancienneté (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement). Le salarié cevrone le bénéfice de tuos les atgaevnas qu'il aavnt aiqucs au début de ce congé.

A l'issue du congé parental, le salarié rueorvte son précédent eoplmi ou un elpomi siirlamie assrtoi 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 diot respcter les dniipoistss de la loi du 18 jenavir 1994 (livre V bis du cdoe de la santé) seoln lequelleuss la santé et la sécurité des peanitts et des usaliieuttrs ne dnevoit pas être cosopmmires lros de la cptocoienn et de la fbtoaicarin des dpiissftos médicaux.

L'employeur diot pednrre tutoe mruese nécessaire cncarnnoet la prévention, l'information et la fmoriaotn dnas le dinoame de l'hygiène et de la prévention (loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, art. L. 230-1 à 230-5 du cdoe du travail).

L'employeur diot prdrnee ttoue msuree nécessaire cncrneaont les itlntlnaosas électriques. Les aapelirps électriques srnoet oerlotmbaigent puoruvs d'une pirse de tree et minus nnmoetamt de pocutreters empêchant l'accès aux zoens deegnesuars et d'un dtoiiipssf innrsaeitdt le redémarrage iteipmetnsf après une cuproue de cuaornt (art. R. 233-14 à R. 233-31 du cdoe du travail).

Les lacoux divnoet être tuens dnas un état cnsotant de propreté et présenter les ctnoindois d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé du persnenol (art. L. 232-T du cdoe du travail).

Les loarbtrieoas deoinvt aiovrr le cagube d'air réglementaire et posséder un système de ventilation.

Les fertounruis et l'outillage snot à la chrage de l'employeur.

Des diipitsofss de pttetrocon (masques, lunettes, gants, aspirateurs) snot olaioetbrigs puor le sablage, le meulage, le grattage, le polissage. Ttueos les émanations de fuor de



préchauffe et de chauffe doivent être éliminées au moyen de hottes mues de l'extracteur de fumée ou d'un matériel adapté pour l'élimination des cires. Tous ces furos doivent faire l'objet d'une inspection complète et d'une inspection 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, potse de soudure, sableuse).

En aucun cas des aedics ne doivent être mis à l'usage aullre que ceux des hottes avec cheminée d'échappement.

Les pressoirs ou tout autre appareil à ou sous pression doivent être munis de dispositifs de sécurité et révisés périodiquement.

Des extincteurs à utilisation spécifique sont installés et contrôlés chaque année.

L'employeur doit se conformer à la législation en vue de garantir la sécurité des travailleurs de gaz, le stockage des liquides et des fluides, ainsi que la gestion des déchets.

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

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

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

Une stérilisation à l'eau ou spray spécifique, pour décontaminer les empreintes, matériel et appareils dentaires, doit être obligatoire 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 être éclairés 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 sont tenus à ce que le travailleur mis à l'usage soit en 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 doit avoir à sa disposition un vestiaire équipé 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, gel et brosses à dents) sont mis à la disposition du personnel.

Dans les laboratoires occupés par le personnel mixte, les cabinets 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 sont consignés les accidents de travail bénins tels que piqûres, brûlures, coupures, projections de matériaux ou de liquide 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 dispense 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, il sera établi conformément aux dispositions du code du travail (art. R. 117-11 et R. 117-12).

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

Les candidats à l'apprentissage doivent être :

- être âgés de 16 ans au moins ;

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

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

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

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

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

En application des textes législatifs, les contrats d'apprentissage

denvrot être visés par le CFA où les aetnirpps srneot obionegirleatmt intcsris (art. R. 115-1 du cdoe du travail).

Les atipeprns ne poorunrt être employés à des bgsnoees extraprofessionnelles. Il est initerdt nmmnoteat de luer fraie euetecffr les crusoos 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 dirigeante de laboratoire, tel que coursier, personnel d'entretien...

### Secrétaire administratif. - Aide-comptable

Salarié employé à des tâches de réception, de facturation et à des travaux administratifs et/ou salarié qui exécute tous les travaux de comptabilité courants de laboratoire, à l'exception des créanciers des fournisseurs et de l'établissement des bilans.

### Comptable

Salarié qui gère et tient des comptes et/ou des livres auxiliaires de l'entreprise. Rémunéré en tant que comptable ou fiduciaire 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 préparateur dans le 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 axiologique 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 les modèles 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 moule, 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 les modèles 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 insertion 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 : professionnel titulaire du bac pro ou du BP

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

- prothèse avoironnée 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, partiels ou complets de bords avec montage simple, d'après découpes calquées ;

- prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques partiels ou complets ;

- prothèse assistée par ordinateur.

Echelon TQ2 : professionnel titulaire du BTM

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

- prothèse combinée (attachement) : réalisation de prothèse de petite envergure avec anches pouvant réunir une prothèse fixe et mobile métallique ou totale supra-radicaire.

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

Echelon TQ3 : professionnel titulaire du BM IV

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

Prothésiste dentaire hautement qualifié

(Echelons PHQ1, PHQ2)

Echelon PHQ1 : professionnel titulaire du BTS

Le salarié à l'échelon PHQ1 devra avoir 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 :

- prothèse partielle ;

- orthopédie dento-faciale (sous réserve que le professionnel effectue ce domaine de compétence) ;

- prothèse fixée céramique ;

- prothèse combinée ;

- prothèse avoironnée totale ;

- prothèse sur implant (sous réserve que le professionnel effectue ce domaine de compétence) ;

- prothèse partielle et totale 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

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

## Article - Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	Union nialaonte paltonare des prothésistes dentaires.
Syndicats signataires	Fédération des employés, cadres, tceenhiincs et angtes de maîtrise CTFC ; Fédération ntionaale indépendante des sitcnadys des pernoslens des ctebnias et lobroetraas daeinetr ; Fédération naliotane des syiandcts des sivecers de santé et sveicres suaocix CDFT ; Syndicat noaantil des atesinatsss et prothésistes drtineaes CGT.

En vigueur étendu en date du 17 mars 2022

Rémunération des pnresenos en cotnart d'apprentissage signé à cptmoer du 1er jveanir 2019

La rémunération des apnrpites préparant la fatrmoion de CTM en aeprsnpgisate ne puet être inférieure à :

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « arixaluiie en prothèse dtrnaeie »
2e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « alxruiiaie en prothèse dianetre »

Pour les cianatdds préparant un baccalauréat poosefinsernl de prothèse dnatiere en 3 ans, la rémunération ne puet être inférieure à :

		Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Bac pro	1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « axliriuiaie en prothèse dertaine »
	2e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « aiialxure en prothèse dnrtaeie »
	3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auarilixie en prothèse dritaene »

Pour les cdaatnids préparant un BTS de prothèse ditnreae en 2 ans, la rémunération ne puet être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTS prothésiste dentaire	1re année	67 % du Smic	78 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « aiauxlirie en prothèse dnietare »	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « arixaiulie en prothèse dratniee »
	2e année	80 % du Smic	93 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dntiraee »	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dtaenire »

Pour les citanddas à une ftmoiraon par arntealcne préparant le BTM en 3 années la rémunération ne puet être inférieure à :

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
--	--------------	-------------	-------------	----------------

BTM	1re année	37 % du Smic	49 % du Smic	61 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dairntee »	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse danrteie »
	2e année	53 % du Smic	65 % du Smic	78 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxilriiaie en prothèse dneaitre »	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dtneriae »
	3e année	61 % du Smic	80 % du Smic	93 % du Smic ou si puls foabvalre de l'échelon « auxiliaire en prothèse danriete »	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse denatire »

Pour les ctadaiadns tieraiutls du baccalauréat pnesseornfoil en prothèse dnatreie préparant le BTM en 1 an, la rémunération ne puet être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTM	En 1 an	80 % du Smic	93 % du Simc ou si puls fbrvaloaie de l'échelon « auaixilre en prothèse deiantre »	100 % du Simc ou si puls flvorbaae de l'échelon « auxilriaie en prothèse dieatrne »

Pour les cnaaddtis préparant BMTS ou BMS prothésiste dentaire, la rémunération ne puet être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus	
BTMS BMS prothésiste dentaire		1re et 2e année	80 % du Smic	93 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dianerte »	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dtneriae »

La rémunération des appnieters préparant la foitomarn de prothésiste deinrtae spécialisé en tqeniucehs numériques (PDSTN) ne puet être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
PDSTN		80 % du Smic	93 % du Simc ou si puls flvbaaore de l'échelon « axlraiuuie en prothèse dratiene »	100 % du Simc ou si puls fvaabrole de l'échelon « aulaixiire en prothèse drtaeine »

## 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 aitaicsluoatn de l'accord sur le développement de la faormtoin pisoefsnnelrle dnas les liearoabtrs de prothèse dnrtaeie en axnene de la cotvoennin ciecovtllle naotlniae des prothésistes dteraines et lraeratiboos de prothèse dentaire, conformément à l'avenant ci-joint, ietdernivnra à la dtae de priouatn de l'arrêté ministériel d'extension au Joruanl officiel.

### Article - Titre Ier Objet

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Les stiaaigerns rlapneet :

? que le scueter de la fartbcioian de prothèse dairente est confronté à de prndeoofs mutations, ilnurdelsites et

économiques, et évolue dnas un ctnotexe de marché en ttasmairnoorfn et fmeetornt cteocniurnerl ;  
? que ces évolutions ont des ineedncis sur l'organisation des entreprises, les perocuss de pouotridcn et sur l'évolution des eplmois ;  
? que l'adaptation du sectuer ne pruroa se faire snas une nécessaire évolution de la gsetoin des rseeoursrcs humaines, élément déterminant de compétitivité et de prrfecmnaoe des lrratobieaos de prothèse daenrtie ;  
? que les lbreotraois de prothèse drntiaiee ronetrneent des difficultés de rmcentruet de prnoeensl qualifié ;  
? que le suceter de la fabatocirin des prothèses dreetnias sthioaue anieictpr les mniauttos et aigr en véritable atecur de son devenir au leiu de sbiur les évolutions et les nueovuax eunjex de la compétition inionartltaene ;  
? que le stueecr de la fitacobairn de prothèse dnaitree srea très rainedempt confronté à un départ miassf de compétences lié à la siituation démographique.  
C'est poorquui :

? ils considèrent comme inaotrprmt l'évolution peosnnsolilrfee nécessaire des salariés des leoatbrriaoas de prothèse dnitraee ;  
? ils réaffirment luer volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dnas luer globalité et de pendre en ctmope l'évolution des oartnnisgiaos de tivraal ;  
? ils crfinnemot la nécessité d'accompagner l'élévation gbaolle du navie de compétences ieeludivdlins et collectives, la reerchche de pnvyoeclae et le développement de la polycompétence ;  
? ils enntedrt rnfocrecr les myones et dotipsoisins mis en palce puor asuesrr une puoiltqite de bacrnhe inanovnte et préparer l'avenir ;  
? ils enperximt luer volonté de fviorsaer le développement de la firmotaon tuot au lnog de la vie pllrsesiofnnooe et le rnermneoeft des compétences dnas le crade d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du sceuter ;

nnametomt préserver l'emploi.  
En tnat que de besoin, la CNPE emniraexa la cohérence des différents adorccs de bhncare liés à la fatiroomn et lures éventuelles sulntoos et natrtmsera le résultat de ses tauvarx aux ptnraieears sociaux.  
Les stegaiinars précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés revnealt de la cnontioevn ctviecolle des prothésistes drteeians et pnsroleens de lrtboiaraeos de prothèse dentaire.

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

### Titre II (1)

Les peratis satarieings de la bnrcache des prothésistes detnaeirs et psoneelrns de lobieartroas de prothèse dnarteie désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA, dnot le siège sioacl est situé au 47, anevue de l'Opéra, 75002 Paris, cmmoe OCPA de la bhcnare puor roeicevr les ctiroutobnins destinées au femneicnnt de la ftorioamn pinofeosslnelre cntunioe au ttire de la professionnalisation, du DIF et du paln de fmtoaorin des liaabotoerrs de mnios de 10 salariés anisi que des lbioaeoarrts de puls de 10 salariés.

Cette désignation resope sur la possibilité puor la bhacrne des prothésistes dtiearnes de dsoeispr à la fios d'une capacité de gsteion sur son cmahp pinreeonofssl et de bénéficier des myeons pieuloqits et tqcieunehs mis à se dsipoitosin par OPCALIA, puor développer la fiamoortn des salariés des esrpenirtes de la branche.

*(1) Trite étendu suos réserve de l'agrément ministériel (pris en aiatopcpiln de l'article R. 6332-3 du cdoo du travail) d'OPCALIA puor les eirptneesr rveanelt de la bhacne des prothésistes dretianes et des lbarieotaors 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 luer volonté d'accompagner les eiseprnters dnas la définition de lerus peoqltiuis de farotomin et les salariés dnas l'élaboration de lreus projtes professionnels, les santeagiirs cnnvneonit de la nécessité de pivusrorue et de receonfr les démarches de pcoripetsve des métiers et des qotuafnlaiiics déjà engagées au nviaeu de la branche.

### Article 1er - Contexte

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

#### 1.1. Une bhrcnae ploorsifenesne en mutation

Le seutecr de la foictaraibn de prothèse dtiearne se caractérise par :

- ? un lagre cahmp d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la frcoaitbain et la ccmailsroiemotian de prothèse dnearte ;
- ? une gardne diversité de pduroits et de matériaux ;
- ? une asitmaoion du secetur aevc une fotre prédominance de TPE, PME/PMI ;
- ? une forte cnnreuoerce des importations.

#### 1.2. Des compétences qui évoluent

De norebmux métiers et qicifaianuols snot en tairn d'évoluer très reaipmndt du fiat de l'évolution des marchés ou de l'introduction de noullevs thneceiuqs ou technologies.

### Article 2 - Observatoire des métiers et des qualifications *En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

#### 2.1. Objet

Notre suteocr pfeosonsinerl diot être en capacité d'exprimer ses boinses en foamirtn et en qualification, nonetmamt puor les métiers en mutation, puor que la ploiquite emploi/formation et l'offre de foatirmon s'organisent atouur de ses priorités et répondent aux boniess des eeirrstepsn et aux atteents des salariés.

Compte tneu de la conjoncture, du cxnettoe spécifique au seutecr de la ftricbaaoin de prothèse dtiaree et pcare que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des sdiemuilts d'une région à l'autre, il est cvnoneu de cvcieoonr le pjoret à l'échelle de la branche.

Par ailleurs, compte tneu que de neuesbmors ererisnepts déclarent avoir du mal à élaborer luer pulqiotie emploi/formation et que l'on rscneee peu de fctnonois de rcuersoess haiunems ciarmeent identifiées, il s'agira de :

? mttree à la disoipositn de la bcrnane et des esetnerrpis des iorfmntnaois spleims et cohérentes ;

? anieepctr ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche puls formalisée ;

? oiffr un outil d'aide à la décision puor la cimimosson patirarie noaatinle de l'emploi (CPNE), les entreprises, les preratanies sacoiux de la bcrhane et tuos cuex qui cnbotrneuit à la rimsee en adéquation des biosens et de l'offre de rnreeumtctet ou de faiomrton puor le secteur.

#### 2.2. Comité praiatire de pilotage 2.2.1. Composition

Un comité pairatire de pitolgae de l'observatoire est créé.  
Il est composé de duex memrebs de cquhae oatirsagonin nilantaoe représentative de salariés srniagtaie de cet accord et d'un nombre égal de représentants des eormyelups désignés par les oianorgsatnis signataires.

#### 2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité patriarie de poaltige se réunit au minos duex fios par an.

Les tvruaax du comité ptriariae de pilgatoe s'inscriront nmonamett dnas le ponlenggeomrt de cuex des aeruts cosmosmiins peiraaitrs en charge des quintesos d'emploi/formation et de totue étude formulée par la CPNE.  
Les oaingtronisas ptrolaeans s'engagent à :

? cnoeovqur les memrebs du comité pratairie de pliotage ;  
? préparer les dmuencos nécessaires au bon déroulement de la séance et tarmstentre les dcenuomts préparatoires aux membres du comité ;

? asruer le secrétariat des séances.  
Les rtesnmueromebs sreont assurés par l'OPCA désigné par la bnrcarhe sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

#### 2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la banrcrhe de :

? clctoleer et synthétiser les itnofoniarms sur les métiers, les epolmis et lures qualifications, asnii que les coslonnucis et rtaocnmndaieos qu'en trie la CNPE en matière de ftrooaimn professionnelle, aifn de les mrtete à dtoipiiosn de la bnchrae ;  
? conteiubrr à iditfeenir les fcuteras rquinsat d'affecter les métiers du stuceer par une msie à diissoitopn d'outils et d'aide au

daitisnogr ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte croissance ;  
? constituer une instance de réflexion participative et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;  
? conduire des études préliminaires visant à permettre une meilleure prise en compte des emplois et notamment des études démographiques ;  
? priorisation des données accessibles à la branche à destination de la CNPE ;  
? transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre de la formation. Cette contribution devra être présentée 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 quantitatives et qualitatives caractérisant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche ;  
? d'assurer le suivi 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 rapporte aux 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 salariés confient à la CNPE le soin :

? d'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation participative des métiers et des qualifications ;  
? de réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ou accompagner ces évolutions, notamment en matière de formation ;  
? définir des besoins en qualification et en compétences nécessaires pour les métiers ciblés ;  
? inventorier de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques ;  
? constituer des commissions de travail ;  
? définir l'organisation et le suivi des dispositifs ;  
? constituer un plan de formation sur les travaux conduits.  
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 sociales définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions entreront en vigueur 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 aspirations 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 professionnel a 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 concours technique 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 :

? informer sur les dispositifs réels à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;  
? conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;  
? identifier des besoins de compétences de professionnels pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation de l'entreprise ;  
? identifier du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF) ;  
? modalités 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 auxquels 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 enseignants qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des métiers 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 conditions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les représentants élus 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 formations professionnelles selon les modalités 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 parties sociales 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 parties sociales conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions formatives débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère professionnel des activités professionnelles, les salariés ont droit à la CNPE de réfléchir et définir, en priorité, les modalités de mise en place, dans une vue à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le salarié et le support, salarié et salarié à tous les salariés de la profession, sont annexés au présent accord.  
Les parties sociales s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient 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 pendant ou en dehors 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 salarié de 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 compter 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 bilans de bilan sont élaborés par le salarié

concerné d'un projet personnalisé pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'action de formation en charge, notamment, dans le cadre 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. 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 stagiaires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les atouts de la formation sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

#### 7.3. Mesures dans l'emploi

Les entreprises reconnaissent de l'importance de favoriser le développement des compétences et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques. Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, co-financées par la période de stage et de formation et les dispositifs qui ont pour objet :

- ? de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- ? de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- ? de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- ? de favoriser l'évolution professionnelle.

Les entreprises 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 des 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 entreprises adressent 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 entreprises ou périodes de formation professionnelle sont prioritairement destinées à la formation des salariés et à la mise à jour des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises. Ils ont pour objet :

? les formations générales, professionnelles et techniques dispensées dans des établissements 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 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 substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle opportunité aux carrières de professionnels et d'offrir à ces derniers des carrières professionnelles dans la branche professionnelle. Ils ont pour finalité d'acquies : (1)

- ? un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- ? un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat partiel et d'études supérieures) ;
- ? une qualification professionnelle établie par la CNPE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans le cadre de la branche professionnelle.

##### 8.1.2. Liste des qualifications professionnelles

- ? bac professionnel prothèse dentaire ;
- ? BTS prothésiste dentaire ;
- ? CAP technique en prothèse dentaire spécialisée en orthopédie dento-faciale.

Ces qualifications professionnelles sont mises en œuvre conformément à l'article 8.1.7.

##### 8.1.3. Périodes

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 initiale, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- ? aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une qualification professionnelle s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

##### 8.1.4. Rémunérations minimales

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

? pour les jeunes de moins de 26 ans :

o pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du SIMC

o pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du SIMC

Quand ils sont titulaires d'une qualification initiale 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 :

o pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du SIMC

o pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du SIMC

? pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au SIMC et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

##### 8.1.5. Mesures de suivi en entreprise

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation,



d'accompagnement et de fitormaon sur la bsaie des frafoits horieas fixés à l'article 13.1.

### 8.1.6. Caractéristiques

Nature du ctoant :

Le ctraot de painleofotssronisian puet être cclonu suos la fomre d'un caonrt à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de pesiloanaioftnisorn :

La durée du ctnorat de pisloloarietoisnfon est définie cmome siut :

? durée déterminée : de 6 à 12 mois ;

? durée indéterminée : ernte 6 à 12 mois.

Les srgtnieaais cnnenionvet de la possibilité de potrer la durée de l'action de psianoisaorfntonisen à 24 mois puor les cnotrats visnat l'obtention d'un diplôme ou d'un tirtre spécifiques à la branche, d'une qiallftacuoin définie par la bnharce ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de fromatoin :

La ftamrooin est d'une durée ciomspre ertne 15 % et 25 % de la durée tatole du caonrt ou de l'action de professionnalisation, snas pvouior être inférieurs à 150 heures.

Les pnartareies cnnenonveit d'étendre la durée de la frootmian au-delà de 25 % de la durée du contrat, dnas la litme de 30 % de la durée tllaie du canrtot :

? puor cuex qui vnsiet des foairmats viasnt l'obtention d'un trtie ou d'un diplôme de la brachne ;

? puor cintaeres fionnoarts définies par la CPNE.

### 8.1.7. Misnioss confiées à la CNPE dnas le cdare des crtantos de pinoifrtsinslaoason

La CNPE définit :

? les critères ;

? l'échéancier ;

? les priorités raevletis aux picubls et aux dérogations des durées de l'action de pioifesninolosaastrn ou de la durée de la fitormaon (cf. art. 8.1.6), (2)

au rarged duequl l'OPCA de la bnhrcae exnaime les dmadeens de fnienmnnact présentées par les entreprises.

En tnat que de besoin, la CNPE ppsrooe aux penrrtaeias soiacux la msie à juor :

? des bénéficiaires peroariitirs ;

? des dérogations conncernat les durées des cornatts et les durées de foatmrin et la nruate des caifcnitoreits ; (3)

? des qoailiaficunts poesnrliefseolns roneoneus par la CNPE ou des qiailftnouacs roneecnus par la coioentnvn cevloctie de brnache ; (4)

? des fmoioantrs particulières ; (4)

? des diplômes ou des tretis à finalité professionnelle. (4)

Les sgaieatrnis cvnennionet de mtrree à dptoiosiisn des salariés qui le sutohhaeit le ppsseaort fimotraon prothésiste dranetie aifn de fileacitr sa réalisation, son artiioorppapn par cuqahé salarié et la lisibilité au navieu de la branche. Tuot salarié de la bcnahre de la fbiarctaion de prothèse denritae qui le saohutie proua établir son pscspoart fortioamn sur la bsaie du donucmet qui srea annexé. Ce prosaepst formation, dnot le salarié gadre la liberté d'utilisation, est renseigné à son iatiitnive et rtese sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers snot mis en ?uvre et siivus par la seicotn patirraie compétente de l'OPCA et snot mentionnés dnas un dmecunot que l'OPCA teint à doisistpoin des eiprentesrs et salariés renelvat du cmhap de la focairabtin des prothèses daeitrens et qui précise les cdnonitios d'examen. (5)

### 8.1.8. Développement de la fcntooin tloraute

Objectifs

Un ctarien nombe de leaobtoraris de prothèse dtreiane ont rrueocs à la fomiraon en staiution de travail. Les savoir-faire ou les nvlueeols thiecueqns snot tairnsm par les collègues qualifiés et puls expérimentés qui ercndnat les salariés en ctnarat d'alternance.

Les siaanterigs cinnveennot que la fcoitnon tuoltare fiat priate intégrante des fnratomios CQP. Ils ecanugeornt l'employeur à choisir, puor caqahé ctraot de professionnalisation, un ttuuer prmaj les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèse dentaire. Ce salarié, volontaire, jistufie de 2 années d'expérience mimiumm dnas une qcatiuiilfoan en

rappopt aevc l'objectif de piefrsnaioisilsoitnoan visé.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du poeenrsl snot informés des salariés rtuees puor aeurssr une ftoconin tutorale.

Conditions de psire en cagrhe

Puor prettrmee le développement des acntios de faromtion à l'exercice de la fociotnn tautolre et roerecnfr la fotrioman en siitotaun professionnelle, les sitgairneas cenneivoent que l'OPCA de la banrche proua pndrree en charge, dnas le cdare des cronttas de professionnalisation, les fonairtmos de treuuts anisi que les coûts liés à l'exercice de la finooctn tottrlaue sleon les cinotidons prévues par l'article 14.2 de cet accord, dnas la ltmie des poaflns fixés par décret.

Rôle du tuteur

Le ttueur est chargé :

? d'accompagner le neovol embauché dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pjerot pfnrsneoesiol ;

? de cnruoetibr à l'acquisition de compétences et d'aptitudes pleofionneselrss au traves d'actions de fmaooritn en stiaotiun plenlofonisesre ;

? de ppritaicair au svii des qftaniilociuas aucisqes dnas le cadre du cntroat de poontsifsnliroeeasain ;

? de pecitiprar aux différents blains du stagiaire.

Le tuuter dpsoise du tmeps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fnoitocn toltuare

Les sangiraeits inecitnt les eeetinprsr à pumovioror et à voiralser la fnoction toltuare en anbartutit une rémunération de 50 ? burt par mois ceomplt et par tutoré dnas la lmtiie de 2 maximum. En cas de mios incomplet, cette rémunération srea calculée pro rtaa temporis.

Est considéré comme étant du taivarl effectif, l'ensemble du tmeps passé à sa mission.

De plus, puor aonacpmcegr les erntipreess et les salariés concernés, les sairnategs ont défini une « carthe de la ftincoon ttloouare » annexée au présent accord.

L'organisme fceauinnr jidnora un elrapemxie du « gdiue du tteur » (qui fugire dnas la charte) aevc chauqe acorcd de pisre en cgrhae envoyé à l'entreprise.

Enfin, les saniatgers dnendemat à la CNPE de préparer la msie en place d'un référentiel de tuteur.

## 8.2. Périodes de pessorfionsntiliaaon

### 8.2.1. Pulcibs et oejtfcbs

Les périodes de poisissiofenaaltrnon ont puor ojbctef de favoriser, par des aicntos de formation, le mieintan dnas l'emploi des salariés suos cotnart de taviarl à durée indéterminée. Snot également concernés les salariés tiirtaeuls d'un cnrotat uunqie d'insertion (CUI).

Les périodes de pilfosoaoatsnisnerin snot orevuets :

? aux salariés dnot la qiacatofliiun est isnitfsaufne ou inadaptée au rgared de l'évolution des tncegheleiois et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dnas les préconisations des études pvecitposres et par la CNPE de la banrche ;

? aux salariés qui, après 15 ans d'activité pelnrolfssieone et en tuot état de csaué à cotpemp de luer 40e anniversaire, suos réserve de jeisitfur d'une année de présence dnas l'entreprise, sahtnuieot ceindsloor la secdnoe priate de luer carrière pfinslooeeesre ;

? aux salariés qui eneiangvst la création ou la rpiestre d'entreprise ;

? aux feemms qui rnpenenret une activité psrinoollenesfe après un congé de maternité ou les heomms et les fmeems après un congé partnael ;

? aux salariés ruconens par le médecin du taarivl iptnae à luer ptose de tvriaal situe à une maaldie pnioeosseflrlne ou un accdinet du taviarl ;

? aux salariés ne jfiinstuat pas de la qlctfaiuaiaon rseque au rgraed de l'emploi occupé ;

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

La période de peotianfslsosanirin diot luer petmtree :

? d'acquérir un diplôme ou un trite à finalité peissloroenlfné enregistré au RCNP (répertoire naatnoil des ctniteirfacios professionnelles) ;

? de ppricair à une aoictn de frmotaon dnot l'objectif de pslasofsiiranintooien est défini par la CNPE de la bcharne ;

? d'acquérir un trtie à finalité poefeolnirssle rnooecu par la brnahe (certificat prtuaqae et d'études supérieures) ;

? d'acquérir une qcioatlfiuain roncnee dnas les contacsaillifss de

la coienotvncotivllcee nationale.

Les seitaanirgs cnvnonienet en oture de dnoner une iolpsumin au développement et à l'organisation d'actions qlenaiiatufsb débouchant sur une ctiifceartn des compétences (notamment les ctarftcieis de qftuinoiclaas professionnelles).

### 8.2.2. Durée de la famiorotr

La durée de fomoaitrn ortuvee au ttrie de la période de pateasinooisnofslirn est au minmuim de 20 hreues (sauf expocietn validée par l'OPCA dnot dépend l'entreprise) et au mumxiam de 210 heures. (6)

Cette durée puet être portée à 1 365 hruées puor les fmoaironts diplômantes ou qitaenluliafs liées aux priorités de la branche, nneoatmmt puor les cdntiaads titleriuas au mnmiium d'un baccalauréat, d'un trtie ou d'une qiaocfultiiian homologuée de niaevu IV, et qui plnusotet à une famiootr puor préparer le BTM en 3 années.

### 8.2.3. Lseits des qiatlofcuans piroatireis

? bac ponsfisonerel prothèse dteiarne ;  
? BTS prothésiste dirntea ;  
? BTM prothèse ditarne ;  
? BMTS prothésiste dteiarne ;  
? BMS prothésiste detirane ;  
? CQP tieeihncn en prothèse diantree spécialisé en orthopédie dento-faciale ;  
? CEPS spécialité de prothèse complète mcuo et implanto-portée ;  
? CEPS spécialité céramique et occlusion.

### 8.2.4. Modalités de msie en ?uvre

La msie en ?uvre d'une période de pslfonrsoiineaistoan est subordonnée à l'accord de prise en cahrgse des atonics de fomiarton liées à la période de piniaeosiatssonlforn par l'OPCA dnot relève l'entreprise.

Le poceagtunre de salariés simultanément antsbes au ttrie de la période de psnlooianiriaftesosn ne peut, suaf aoccrd du cehf d'entreprise ou du roesnalspe de l'établissement, dépasser 2 % du nmbore ttaol 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 pofetonioslasniasrn puet être différé lorsqu'il atiuobt à l'absence simultanée au titre des périodes de pnaiiosrliefosnaon d'au moins 2 salariés.

Les atincos de frmooaitn mises en ?uvre panndet la période de professionnalisation, pnnadet le tpms de taavrildnnnoet leiu au mainetin de la rémunération.

Les aicnos de périodes de poosnafesiaritsinoln se déroulent pndanet le tpms de travail. Toutefois, eells pnveuet se dérouler puor tuot ou priate en drhoes du tpms de taviral en arcocd écrit etrne l'employeur et le salarié. Les périodes de piassnasiootrolefin hros tpms de triaval ne pveneut excéder 80 hruées mumxiam sur une même année civile. Dnas ce cas, l'employeur définit aevc le salarié, anvat son départ en formation, la nuatre des eenategnmgs axequlus l'entreprise srcuiost si l'intéressé siut la footmairn et sfiaastt aux évaluations prévues.

### 8.2.5. Misosins confiées à la CNPE dnas le cadre des périodes de piniaoitessaolonsrfrn

La CNPE définit :

? les critères ;  
? l'échéancier.  
Elle poopsre aux peaernratis sociaux, dnas les 12 mois, une éventuelle msie à juor des ltseis stuenvais :

? oibjctes ptiiaarorers ;  
? qoniilauficas abecelssiss ;  
? plbiucs dnas la bhnacre et des pblucis prioritaires, au rergad duuqel l'OPCA de bnrache enixame les démarches de fneiempcant présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier snot mis en ?uvre et suivis par la sceotin ptairaire compétente de l'OPCA et snot mentionnés dnas un dmeocnut que l'OPCA tniet à doisoistpnd des enprtrieess et salariés rveelant du chmap de la foraibaicn de prothèse dinertae et qui précise les cnotodiis d'examen.(7)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscpeet des dstospoinis des aretlics L. 6325-1 et L. 6314-1 du cdoe du travail.(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(2) Terit étendu suos réserve du recepst des dtposinosiis des airtcles L. 6325-11 et L. 6325-13 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(3) Triet étendu suos réserve du rcsept des dtspoiinsios des acitlres L. 6325-1 et L. 6314-1, L. 6325-11 et L. 6325-13 du cdoe du travail.(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)(4) Tiert étendu suos réserve du rcespet des dinsoosipts des airtcles L. 6325-1 et L. 6314-1 du cdoe du travail.(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(5) Alinéa étendu suos réserve des aintribotus du csioen d'administration de l'OPCA teells qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(6) Alinéa étendu suos réserve du rpeesct des dsnioiotsips de l'article L. 6324-5-1 du cdoe du travail.(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)(7) Alinéa étendu suos réserve des attbutiinors du cenoisl d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe 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. Ojbet

L'employeur asure l'adaptation des salariés à luer ptose de travail. Il vlilee au maeniitn de luer capacité à opuccer un emploi, au ragred nmentmoat de l'évolution des emplois, des tencgeioohls et des organisations. Il puet poseopr des fraionotms qui ppeaicntrt au développement des compétences. Dans le cdrae du paln de foiomtran reims lros de la cntoostiauln du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du psneoenrl s'ils existent, les teyps d'actions de fmoatroin sronet distingués. Compte tneu de la diversité des episrenetrs de la branche, aifn de rcetesper les ptueoiglis de formation, chaqge erprineste définira ses actions, une même aoitcn pouvant, en ficnootn du plbiuc et de l'objectif visé, reeelvr de différents tpyes d'actions définis ci-après.

### 9.2. Tpye d'actions

#### 9.2.1. Atocin d'adaptation au ptsoe de tvraial

Toute atocin sivuie par le salarié puor asersur l'adaptation au ptose de taiavrln cnsottuie un tpms de tairavl efitctef et donne leiu pndnaet sa réalisation au menitian par l'entreprise de la rémunération.

#### 9.2.2. Aitcons liées à l'évolution de l'emploi ou qui ptircapenit au mantien dnas l'emploi

Ces aicotns snot miess en ?uvre pndanet le tpms de tvaairl et dnnenot leiu pdanent luer réalisation au mnaeiitn de la rémunération.

Elles punevet dépasser la durée légale ou cleniolentnvone du travail. Ce dépassement diot être autorisé par arcocd d'entreprise ou, à défaut, par arcocd inuividvel écrit du salarié. (1)

Les hruées coanepondsrnt à ce dépassement snot smoeuis aux citnosatios sociales, mias ne s'imputent pas sur le ctnieongnt annuel d'heures supplémentaires et ne dnonnet leiu ni à rpeos compensateur, ni à mjaooitran dnas la ltmie par an et par salarié de 50 hruées (soit 4 % du foairft du salarié concerné).

Les hruées de fmiotaron réalisées au-delà de cttee ltmie relèvent des hruées supplémentaires.

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

Ces aoints s'ont mises en ?uvre pndant le tps de travail et deonnnt leu padnent luer réalisation au meaintn de la rémunération.

Ces acnoits pevent s'effectuer hors tps de travail, dnas la liimte de 80 heures par an et par salarié (soit 5 % du fiafort puor les salariés concernés), en atoiocpailn d'un acord écrit ernte le salarié et l'employeur qui puet être dénoncé dnas les 8 jours.

Les heures de fomitraon réalisées en dnhres du temps de travail dennont leiu au veesnmert par l'entreprise d'une acatilon de fiarmootn d'un monatnt égal à 50 % de rémunération ntete de référence du salarié concerné.

Lorsque tuot ou partie de la fraoitmon se déroule en dhreos du temps de travail, ces aoitcns dnnent leiu à un eggemnanet du salarié et une rnissnceasae de l'entreprise. L'employeur définit aevc le salarié, avant le départ en formation, les etggamennes auxelquls il scriuot si le salarié siut la fooraimtn et siiftasat aux évaluations prévues.

(1) Prarahapge elcxu comme étant catroine aux dpitsioinsos des areitcls L. 6321-2 et L. 6321-6 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

#### Article 10 - Modalités particulières En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

##### 10.1. Dirot iivduiedl à la ftoomiran

Tout salarié tritiaule d'un corntat de tirvaal à durée indéterminée à tps piein ou d'une durée d'au mios 80 % d'un tps piein dnas la bcranhe de la frioitacabn de prothèse dentaire, daposnsit d'une ancienneté d'au mnois 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie au 1er jnviaer qui siut la snutagire de l'accord, bénéficie cauhqe année, d'un dorit iddnuveil à la firtmaoon (DIF) d'une durée de 20 heures. Puor les salariés dnnt le cttraot à tps petrail est en deçà de 80 % d'un tps complet, ctete durée est calculée pro rtaa temporis.

Les dtiros acius puenvet être cumulés sur une durée de 6 ans. Au trmee de cette durée, et à défaut de son uositilian en tuot ou partie, le driot iivduiedl retse plafonné à 120 heures.

Ce dpsioitif s'applique également aux salariés à tps partiel, quel que siot le nmorbe d'années cumulées, sur la bsaee des ditros alunens acquis pro rtaa temporis.

Les salariés employés en cranott à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rtaa tmirpoes dès lros qu'ils jsnfiteuit avoir travaillé pndaent 4 mios au cours des 12 drrieens mois.

Les aitcons de fmtooiarn ruenets au trite du doit iuneviddil à la foramiton (DIF) snot :

? des aconits d'acquisition, d'entretien ou de pnneemortiefct des cisenocnnasas ;

? des aitoics de qlicouafaiitn ;

? des aiotncs de poormtoin en alpictiopan des dtiinoosipss de l'article L. 6323 du cdoe du travail.

Elles se déroulent en drhoes du temps de tivraal et dnoent leiu à un vsreenemt par l'entreprise d'une « acoolialtn foarmitn » cpesdroaonn à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salirae hraoire de référence snot fixées par décret.

La msie en ?uvre du DIF rleanvet de l'initiative du salarié, les atniocs de foriomtan rteeens à ce ttrie pneuvet se dérouler pndaent le temps de taairvl après aroccd ertne le salarié et son employeur. Ces atocnis doennnt arols lieu, pdnneat luer réalisation, au mtneian par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé cuqahe année par écrit du toatl des drits aciuqs au ttrie du DIF.

Dans la ltrtee de natoofiticin du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il liience de ses dotris en matière de DIF, nmtoaemnt de la possibilité de damedenr paennndt le délai-congé à bénéficier d'une aitocn de blain de compétences, de vladiitaon des auiqcs de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié puet daendemr à bénéficier de son DIF suos réserve que l'action de bialn de compétences, de vilaioatdn des acuis de l'expérience ou de firtaomn siot engagée avnat la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié pred les dtiors qu'il a acquis au trite du DIF, et qu'il n'avait pas ecnoe utilisé.

Lors de son départ puor ttoe cause, l'entreprise lui rterema un ciirtaceft de taivarl proatnt monetin du sdloe d'heures de DIF

asucqies et non utilisées, du maonntt faniicern cdenoopnsarrt à la vlaioasitn de ce nbmroe d'heure au tuax défini à l'art 14.1 (9,15 ?), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, aifn qu'il siot en mrsuee de firaee vlaioer ses droits à la portabilité du DIF s'il en rielplmt les ciooidntns (rupture ouranvt driot à indomisinatn chômage notamment).

### 10.2. Fotmioran et tohngieeos de l'information et de la cimcionutam

Les snegtiriaas cfinenromt luer volonté de frvsaeior la psitrsnnioleoaan des prcoraus de formation, le développement de la ftoomiran en stuiiaotn poisrneflonelse et le reucors aux nlouvelves tenlihgoeocs éducatives.

A ce titre, les iiesvesenttmss spécifiques corancnent l'utilisation des toleeniohcs de l'information et de ciimttocuaonn dnas la muerse où ils fciatelnt l'autoformation, nmnmaoett la « e-formation », prounrot être iteuplams au ttrie du plan. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsept des doointsipsis des alicrtes L. 6331-21 et R. 6331-23 du cdoe du travail.

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

## Titre VI Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les sgrinteaiaas dmdennaet à la cmioismson pirtaiare nnatoaile de l'emploi (CPNE) d'élaborer des roconniameamds en fevaur de l'égalité d'accès à la fortoiman prnneolilesosse des plciubs suivants.

#### Article 11 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les sgniatraes cnventionnet qu'il ne diot être fiat aunuce dtiincstoin ertne les hmeoms et les femems dnas l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favsoeir l'égalité enrte les hmomes et les femems dnas l'accès à la fartoimn professionnelle.

#### Article 12 - Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les srgtiineaas s'engagent à fiaoversr l'accès des psoreenns handicapées à l'ensemble des dpisiofstis de fotairmon prévus dnas le présent accord dnas le recsept du pipicrne d'égalité en erncuneaogat les einrserepts à mtere en palce les museers appropriées.

Le cas échéant, elels pouonrrt bénéficier d'actions spécifiques de famotiorn ayant puor ojebt :

? luer itinsoren ou réinsertion penesilrolnsofe ;

? luer miineatn dnas l'emploi ;

? le développement de lures compétences ;

? l'accès aux différents niaevux de la qcaitaufliion professionnelle. Des ptiirneaatrs ponorurt être clocnus aevc les ogrmnaseis habilités.

## Article - Titre VII Missions confiées à la CPNE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Ce tirtte complète les dsnoioipstis de l'accord du 12 juillet 2002 rtilaef à la création de la CPNE.

Les signataires, suouceix d'assurer la réussite de la tasoonsiitn de la réforme de la ftmiaoon pfrelnoeioisse dnas la brnchae et la msie en ?uvre du présent accord, eenndett réaffirmer l'importance des travaux de la CNPE et rfrnceoer ses moiss conformément à la législation en vigueur. Ils rplpaeeint les misinoss confiées à la CNPE :

? pttmrree l'information réciproque des segatiniars sur la suioatitn de l'emploi dnas luer cadre poseorsinnefl et tterroiral ;  
 ? étudier la stotiuain de l'emploi, son évolution au curos des mios précédents et son évolution prévisible ;  
 ? procéder ou de fraie procéder à ttuoés études pmterteant une mueleilre ccnasoiasne des réalités de l'emploi ;  
 ? piecaptirr à l'étude des mnyoes de formation, de pnfteenernmiceot et de réadaptation pneolssirosens eiaxtnt pour les différents neaiuvx de qcfaiaituoiln et de rhchceere aevc les pourirs plubics et les oimsganers intéressés, les moyens prperos à auessrr luer plneie uiiltotsain et luer développement et de forelmur à cet eefft tuotes ovteboiarsns et pnisiotopors ulties ;  
 ? promouvoir, dnas le cadre des mssniios définies à l'alinéa ci-dessus, la pitoilueq de fmoartin ;  
 ? eiaxmennr les cdinonots de msie en ?uvre des moyens de reamecsslnet et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à ctete msie en ?uvre ;  
 ? ecuffteer tuoets démarches uilets auprès des oagmesinrs pblcuis de pencmleat en vue de cucrionor au paecelmnt des jueens à l'issue de luer faimtroon ;  
 ? iomfrner du svuui des cluniosocs de l'organisme piariarte cculteoeer des fndos de foiraomtn posfleisenroe ;  
 ? mrttee en plcae un référentiel de viiadltoan des aicqus de l'expérience codsuniant à l'évolution de carrière de cuahqe catégorie plfrsoenoniesle de la bcnahe considérée.

## Titre VIII Dispositions financières

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Les ltrieabaors de prothèse dnetirae snot tunes d'affecter à l'OPCA désigné tuot ou patrie de luer piricataitpon au développement de la fotimaron psolreelosnife continue.

Article 13 - Participation au développement de la formation professionnelle continue

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

### 13.1. Eripsternes de 10 à 19 salariés

Pour les sraealis versés à cpmeotr du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les euomepryls onuccpat au mnios 10 salariés doenvit conasrecr une coirnttubion mmliaine de 1,6 % du mntoant des rémunérations versées pnaednt l'année de référence qui se décompose cmme siut :

- Veeensrmt au mois égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FIONCEGF à compétence irlleoprefsnntietse et régionale dnot l'entreprise relève, au tirte du CIF (Congé ivniedidul de formation).

- Vnesremet au mois égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCALIA.

Ce vsenremet prruoa fneniacr :

- Les dépenses de ftimoaron liées aux caotrnts ou périodes de professionnalisation,

- Les aictons de fomrtioan et d'exercice de la foocnjin tutorale,

- Les dépenses de fnoethimoncent de l'observatoire prcpoistef des métiers et des qcniluiaaftios visé à l'article 2, (1)

- Les dépenses de ftmoaiorn à l'entretien penonsreofsil seoln les citoonndis fixées à l'article 14.3 du présent accord.

- Le solde, siot une cioroutbntin mmailnie de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCALIA anvat le 1<sup>er</sup> mars solen les modalités stinauevs :

-au mmnuim 0,30 % de la msase sraailale de l'année précédente (brut fascil déclaré sur la DADS). Ce vernsemnt ctsnouite une dépense libératoire au ttire de la ptoiiarcptan obitgiolare au développement de la fortoamin psinooefflense cunintoe affectée au paln de foamtroin pour l'année N ;

-le ruilaeqt non utilisé des somems qui n'auront pas fiat l'objet d'une exonération drctiee ou d'un eneagnmegt de dépense au corus de l'année précédente, (2)

Pour pertertme la psrie en cahgre des dseiross de dnmdeae de fenecmctm présentés par les eentripersers au trite de luer paln de formation, *notamment en fticoonn du mtnoant du vmesneert de la cbunitroiton reçue à ce trtie*(3).

Cette cruobnitiotn srea nemmtaont consacrée au feemnnnciat des dépenses liées à la msie en ?uvre d'actions de fimtoroan réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

-Actions de ftomiraon msie en ?uvre dnas le cdrae du paln de fatioomrn ou dnas ceuli du DIF,

-Prise en chrgae des firas de transport, de repas, d'hébergement ansii que des rémunérations des salariés conerdarnsopt aux atiocns de fraoomitn mseis en ?uvre dnas le cdare du paln de formation, ou du ctarot ou de la période de professionnalisation, (4)

-Dépenses engagées au trtie du blian de compétences ou de VAE,

-Prise en crahge du mnanott de l'allocation de foamotirn versée au salarié pndeat la msie en ?uvre d'actions réalisées en drohes du tmpes de travail,

-Des aniotcs et myeons visés à l'article 10.2.

### 13.2. Ersenriptes de 20 salariés et plus

Pour les sialears versés à cemptor du 1er jnivaer 2012

Les elpueemorys oncpaut au mions 10 salariés dievnot csanecorr une ctnbriitouan mlanmiie de 1,6 % du montnat des rémunérations versées pdenat l'année de référence qui se décompose cmme siut :

? Vsmreenet au mnios égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FEINCOGF à compétence ilfrnotnireseoensple et régionale dnot l'entreprise relève, au trtie du CIF (Congé idnveuduil de formation).

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

Ce veeresmnt prruoa fecinnar :

? Les dépenses de foraomtin liées aux cnoatrts ou périodes de professionnalisation, anisi que

? Les actnois de ftoaraimn et d'exercice de la fnoiotcn tutorale,

? Les dépenses de fnectmoinnonet de l'observatoire ppsrcotif des métiers et des qoniiaiatlufcs visé à l'article 2, (5)

? Les dépenses de foimoartn à l'entretien piosennrsefol seoln les cinitodnos fixées à l'article 14.3 du présent accord. (6)

? Le solde, siot une ctirinoottbun miimlane de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCALIA anvat le 1er mras sleon les modalités svtanuies :

-de l'année N, au mniuum 0,30 % de la mssae slairlaae de l'année N-1 précédente (brut fscail déclaré sur la DADS). Ce vrsement counsttie une dépense libératoire au ttire de la pcioptatarn ogrlibtiaoe au développement de la foomatrin pnrllensosofeie cnountie affectée au paln de firomtoan pour l'année N ;

-avant le 1er mras de l'année N + 1, le sodle rqluaeit non utilisé des smmoes qui n'auront pas fiat l'objet d'une exonération drteice ou d'un eganenemgt de dépense au cruos de l'année précédente. (7)

Pour pertmrete la pirse en cgahre des dirssoes de dmenade de fcieaennnmt présentés par les enrtepersis emnpolayt au moins 10 salariés au ttire de luer paln de formation, *notamment en fioontcn du mnanott du vsnreemet de la cnibriuoottn reçue à ce titre*.(8)

Cette contribution srea natomnemt consacrée au fincnamet des dépenses liées à la msie en ?uvre d'actions de foatmirm réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

-actions de fortoaimn msie en ?uvre dnas le cdare du paln de fomtairon ou dnas ceuli du DIF ;

-prise en cgrhae des faits de transport, de repas, d'hébergement ainsii que des rémunérations des salariés coasnrrprdoet aux aocints de foaaimtrn mseis en ?uvre dnas le cdare du paln de formation, ou du cnotrat ou de la période de plisioferitiasnnoasn ; (9)

-dépenses engagées au ttrie du bialn de compétences ou de VAE ;

-prise en chrage du mnnoatt de l'allocation de formiaotn versée au salarié panednt la msie en ?uvre d'actions réalisées en deohrs du tpmes de travial ;

-des aincots et myenos visés à l'article 10.2.

### 13.3. Eeirptensrs de moins de 10 salariés

Les leaioibarrts de prothèse dreitnae de moins de 10 salariés itncsirs au Répertoire des Métiers, snot teuns de vrseer en totalité à l'OPCALIA, une ctiruioobtnn mmnialie égale à 0,65 % du mnntaot des rémunérations versées pndat l'année de référence. Ctete cuoiibrnottn se décompose cmome siut :

-Affectation à cronneurce de 0,15 % du mnatont des sairels au fennmeacnit :

? Des ancitos de fitrooman liées aux ctotnars ou périodes de professionnalisation,

? Des anitocs de foarotimn et d'exercice de la ftnicoon tutorale,

? Dépense de ftnceomoinment de l'observatoire petscirpof des métiers et des qintifaciluoa visé à l'article 2, (10)

? Les dépenses de fomiraon à l'entretien psnrefsioenol selon les cdintooins fixées à l'article 14.3.

-L'affectation du slode srea nnomtmeat consacré au fimncnneeat des dépenses liées à la msie en ?uvre d'actions de faortmoin réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

? Anotcis de froaimton mesis en ?uvre dnas le cadre du paln de faormiotn ou dnas celui du DIF,

? Psire en carghe des frias de transport, de rapes et d'hébergement ansii que des rémunération des salariés cadrpoennrsot aux acoints de frimoaton mises en ?uvre dnas le cadre du paln de formation, ou du cratnot ou de la période de professionnalisation, (11)

? Dépenses engagées au tirtre du bilan de compétences ou de VAE,

? Pisre en cghare du mtnaont de l'allocation de fraiomotn versée au salarié pendant la msie en ?uvre d'actions réalisées en dhroes du tepms de travail,

? Des aniotcs et mynoes visées à l'article 10.2.

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

(2) Tiert étendu suos réserve du rseepct des dsiiinspoitos des atceilrs R. 6332-47 et R. 6331-14 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(3) Mtos euxcls de l'extension comme étant caentriros aux dipsosiotnis des altirces L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-7 du cdoe du travail.

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

(4) Teirt étendu suos réserve du rsecept des distpinsoios des aletcris R. 6332-79 et D. 6332-89 du cdoe du travail.

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

(5) Piont étendu suos réserve du rceespt des dntsiisiopos de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

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

(6) Pnoit étendu suos réserve du recepst des dssiponioits de l'article L. 6324-5-1 du cdoe du travail.

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

(7) Triet étendu suos réserve du rcpeset des dtosioiinsps des aicrtles R. 6332-47 et R. 6331-14 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(8) Mtos elxucs de l'extension comme étant cireanrots aux disotiopniss des alticers L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-7 du cdoe du travail.

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

(9) Treit étendu suos réserve du reecspt des dnoisspotiis des aetricls R. 6332-79 et D. 6332-89 du cdoe du travail.

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

(10) Point étendu suos réserve du rpeecst des doiinopstiss de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

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

(11) Point étendu suos réserve du rsepect des dotiisposnis des acirtles 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. Fcennaemint des caonrtts et périodes de pafllssinnoeitooarain

L'OPCA de la barhnce prned en caghe les acnoits d'évaluation et de fritmooan afférentes aux ctrtanos et périodes de psocioesalinftrnsain sur la bsaie des frtiofas haroeirs suivants. Le ffaioirt hirroae de bsaie est fixé à 9,15 ?. Ce ffoarit puet fraie l'objet d'une motdiloaun en fitcnoon de la nurtae et du coût de la ptrsioatn inférieure ou supérieure seoln les critères définis par la sieotcn pirtaiare compétente de l'OPCA. (1)

### 14.2. Ffitoras tueurts

Dans le cdrae des cotntras de professionnalisation, l'OPCA de la brnache aursre la pisre en cgarhe des aontcis de fitoarmn ansii que les coûts liés à l'exercice de la foonitcn ttrloaue dnot bénéficient les nvuaueox embauchés selon les cndotnoiiis suivantes.

#### 14.2.1. Coûts liés à la fomraotin à la fointocn tlturaoe

Plafond hairore de 15 ? par huere de formation, durée mxailmae 40 heures.  
Ces dépenses cpmeonenrnt :

? les frias pédagogiques ;  
? les rémunérations ;  
? les ctsioiaonts et cibntiourotns saclieos légales et colnnnenelvoteis ;  
? les frais de tropsnrat et d'hébergement.

#### 14.2.2. Coûts liés à l'exercice de la fnctoion totarule

Plafond de 230 ? par mios et par tutoré dnas la ltmie de 2 par

tuteur.  
Missions pisers en cgrahe :

? accueillir, aider, imofnrer et gdueir les bénéficiaires de ces cottnras ;  
? oeanigrsr avec les salariés l'activité de ces neuauvox embauchés dnas l'entreprise et ctoeirbnur à l'acquisition des savoir-faire psfolnnoreeiss ;  
? aesurr la loiains avec les oimnagesrs chargés de la foroatimn ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

#### 14.3. Fotmraion à l'entretien poifnsornesel (2)

Dans le cdare de la msie en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la barnhce assure la pirse en caghre des aioncts de famtiroon dnas les cotnoiidsn snauvetis :  
Chaque pnsonee chargée de la msie en ?uvre de cet eneritten puet bénéficier, une fios dnas sa carrière, d'une foormtian à l'entretien pnosnfioeesl prsie en cgrahe sur le « 0,50 % ».  
Forfait hrroaie mxiumam : 22 ? dnas la lmitie de 14 herues maximum.

(1) *Alinéa étendu suos réserve des aitinuttrbos du cesinol d'administration de l'OPCA tleels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(2) *Ailctre étendu suos réserve du rceespt des dpotinossiis 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 arocdcs de l'entreprise et d'établissement aaynt le même oejbt ne pveuent cpemotrro des cueasls dérogeant aux dosstooiipns du présent arcood et, le cas échéant, ses avenants, suaf dsotipsoiins puls favorables.

Article 16 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Le présent accrod srea déposé conformément à la loi et son eisxnteon srea demandée par la praitre paaontlre au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt luer srea adressée.

Article 17 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Le présent acrcod s'applique sur l'ensemble du tirorritee national, DOM compris, à patrir du 1er mras 2012.

## 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 poantrt sur la msie en oveure de la foivotamn psoenrlfoelne connutie au sien de la bacrnhe d'activité.

Le présent poltoroce s'applique à tuos les salariés des établissements régis par la ctinoneovn cilotlevce nliaaotne des prothésistes deneatris et lbrretoaioas de prothèse dainrtee du 18 décembre 1978, étendue le février 1979.

La firmtoaan poienslfelsorne continue, tlele que définie ci-dessous, s'adresse à tuos les salariés de la bcrhane d'activité puor luer pterertme d'acquérir ou de porceteefnir une csaisconnane penenosrlfolsie ou de parifare luer crtulue générale.

I Nturae des acnotis de froimaotn (code du taivarl L900-2)

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Annexe

Guide de l'entretien professionnel

Ce gidue puet sevir de modèle aux établissements en vue de la msie en ?uvre de l'entretien pfnsoireneosl instauré par le présent accord. La CNPFEP puora cieoocnvr des oiluts puor évaluer la fartiomon et sreivr aussi de trame d'entretien.

L'entretien pnsoenrsifol diot prmreette au salarié et à son rlsoebnspae de dseesrr une poamrana des possibilités et difstsoiips de formation, et d'élaborer des piritoonpsos en matière d'actions de fomtarion professionnelle.

L'objectif de la présente axnene est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit caendenpt pas cmome un modèle rigide, chquae établissement diot se l'approprier, et la mertte en ?uvre sleon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

? l'entretien, qui cnenroce les salariés jsiuftant d'au mnios 2 années d'ancienneté dnas l'entreprise, est organisé une fios tuos les 2 ans au minimum. Il puet être rattaché à un eteetrtnn si une telle procédure de ronnetrce extise dnas l'entreprise ;

? puor rceeofnrr la pnteriecne de cet entretien, les ptaries au présent aocrd senungiolt l'intérêt d'organiser une foimraotn spécifique des reopeasnlbss à la coduinte d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les tqienuechs de cionudte d'un eitnetern ;

? l'entretien diot pmertrete au rpsanelsboe de détecter les bosenis de ftoamrion du salarié. Le salarié dvrea connaître les ppuniciarx dfiisoptss de fmrtaoion et les procédures mises en place, puor accéder à ceux-ci dnas l'entreprise ;

? les pipsnrooiots formulées à l'occasion de cet eertniety soent formalisées par écrit, dnot une cpioe srea rimese au salarié. La procédure de tmetnerait des pirotpinooss asnii ruecieilels pourra être à la caghre des repobelassns des établissements, puor être dopilisbne lros de l'établissement du paln de formation.

Thèmes de l'entretien :

? blian sur les compétences rlveeait à la qiuaalfiticoïn occupée ;  
? sitaouhs et/ou boienss de fomitoran en rppoart avec cette qfiuliaoatcn ;  
? portejs du salarié sur son prrucaos peiseformnsol ;  
? pspinirootos en matière d'actions de firtoamon professionnelle.

1° Atcion d'adaptation puor un cgnheeamnt de catégorie professionnelle.

2° Acoitn de fiaroomtn anyat puor but d'acquérir une qitafcauioiln supérieure.

3° Acotin de crnesivoon aaynt puor but d'assurer aux salariés des lorrboataeis de prothèse dentaire, dnot le cartont de tivraal est rpmou puor moitf économique, une qaciauiftolin différente.

3° Aicton de piecnmoefeenrntt des cenincaaoosss générales anyat puor oebjt d'offrir aux salariés des lirtrboeoas de prothèse deitnrae de pfraiare luer nveiau culturel.

II Congé de foirtmaon

a) Le congé de firtamoon preemt à tuos les salariés des leaoriotbars de prothèse dritnaee de s'absenter de luer leiu de taavir à luer iviatitine et à ttrie idindiuvel aifn de srivue une aotcin de fmrtioaon ernntat dnas le crade de la définition du paarrphage I.

b) Ctniondois d'ouverture de doirt à congé :

-l'action de fmorotian diot crsrdenoorpe à la définition du paaagphrre 1 ;

-durée : elle ne puet excéder un an s'il s'agit de ftiomraon à tmpes plein, 1200 heerus s'il s'agit de ftromnaios duoinseticns ou à tmpes perital ;

-conditions d'ancienneté : le salarié jtriuifsea de duex ans d'ancienneté consécutifs ou non, dnas la bharnce d'activité dnót six mios dnas l'entreprise ;

-un délai de duoze mios d'activité salariée dnas l'entreprise diot s'écouler ertne la fin de la période d'apprentissage et l'obtention du congé ;

-le salarié aanyt participé à une aioctn de fimtaoorn ne porura prétendre, dnas la même entreprise, à un nueavou congé qu'après un cieraatn délai ;

-soit six mios après une acotin inférieure ou égale à 80 heures-un an après une atoicn cmsriope entre 80 et 160 hreus ;

-un nrboime de mios égal à T/12 (1) puor les aoiants de lugone durée ;

-le congé prroua différer si celui-ci ilmuqipe une acbesne simultanée de duex salariés de l'entreprise.

c) Ddamene de congé de faomrtion :

Le congé est de diort suaf dnas le cas où l'employeur emstie que cttee asbcnee seairt préjudiciable à la mrhcae de l'entreprise après aivs du délégué du poreensnl ou à défaut de la comsmosiin ptariiare départementale ou régionale. Cttee dmnaede dvrea être formulée au minos tntere juroš à l'avance par ceorruir recommandé puor une acotin inférieure ou égale à six mios et sxntoiaie juroš puor une durée supérieure.

Dans les dix juors suivant la présentation, l'employeur frea connaître par écrit son acocrd ou le mitof de son refus, ou les coiniotns du reorpt de la demande.

L'employeur ne puorra oepsopr puls de duex fios dnas l'année, à pritar de la dtae de la première demande, son rfues aux aotncis 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*

Cntvneioion poarntt sur la création d'une cmomoiissn patriarrie départementale ou régionale de ccloinaiotin et de proposition.

Ctete coiismosmn srea créée à l'échelon départemental ou, à

d) Rémunération du congé de foamiotrn :

Le salarié puora prétendre à une rémunération peanndt la durée de l'action de frmoiaton à ctodinion d'avoir fiat l'objet d'une décision fbvoalrae de prise en cahgre par l'organisme priiratae clculeoter de 0,1 p. 100.

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

Le moanntt de la rémunération est égal à 80 p. 100 du sralaie burt qu'aurait perçu le salarié s'il était resté à son poste. Luoqsre ce srlaie est inférieur au pcanhelr fixé par le décret du 16 décembre 1984, à soavir duex fios le S. M. I. C. mensuel, le slaraie antérieur est maintenu.

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

e) Situtiaon du salarié pnanet le congé :  
-le caorntt de tavaril est ssepduu ;

-la durée du congé étant assimilée à une période de travail, les dtrios attachés aux congés payés et ancienneté snot meintanus ;

-l'employeur proua en dnadeemr le rorenumbsemt à l'organisme prairtae ;

-la cuortrevue sloiace est mnaniute paenndt la durée du congé.

Contrôle : à la fin de l'action de formation, le salarié derva rtmretee une atoiettsan de fréquentation de stage, en cas d'examen, un cfariictet atesnatt de sa présence à toteus les épreuves.

f) Dnas le crdae d'une aciton aocin de fmtaion ou d'adaptation, le salarié ayant aicqus par ctete faormtoin une quiuicoltfaan supérieure srea employé dnas le pstoe cnsnroeraopdt au sien de son erripnetse si le potse existe. Le salarié s'efforcera d'occuper le psote asnii acqius pendant une durée au monis égale à la durée du congé sollicité.

A l'extension du présent protocole, la cmoimsoisn mitxe arua un délai mixuamm de six mios puor négocier la msie en pcale d'un orisnagme priaraita cteecolulr du 0,1 p. 100. A défaut d'accord, dnas les six mois, le présent polortcoe srea nul et non avvenu.

(1) T : durée ttaole en hueers de formation.

défaut, régional, et esxmnevucilt attachée à la bcanrhe d'activité cotvree par la ciovontnen cclitlvoee nanatoile des prothésistes detaerins et lirabaorteos de prothèse dtiearne du 18 décembre 1978, étendue le 28 février 1979.

Attributions

Elle srea chargée de vlieler à l'interprétation des dotniispos de la coitevnnn cleiovlcte nnaiaotle :

- de ccieilonr tuot cfilnot coilceltf ou inidvuedil qui puroairt sniveurr ernte salariés et eeropuyllms de la branche, snas préjudice des aoncits qui pinoraruet être slesbecutips d'être engagées dnaveit le cnoesil des prud'hommes ;

- de veieillr à la définition des aniocts de formation, faasint l'objet de litgie etnre employeurs, salariés et oersamings geeontrainiss du fndos de fotrmioan ;

- de vleielr à l'application des dsisointpos de l'accord sur la moitadoulndu tpmes de tvaaril ;

- de presopor à la comisisomn parartie noalntaie tuot prjeot d'accord à caractère régional ou départemental.

#### Représentation

Ctete cisomosmin srea composée de :

- duex mebrmes par ogianoartsn scliadyne représentative de salariés, dnou un pnssneorofil ;

- de meberms de l'U.N.P.P.D. (syndicat départemental ou régional

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

Signataires	
Patrons signataires	L'union nltainaoe ptaarnloe 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 Piars ; La fédération nionlaate indépendante des sytcadins des peosrlenns des cnaibts et ltarooaeribs dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris,

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

Les priaraeatns siuoacx cités en référence, réunis le 16 avril 1999 au ministère du travail, en cmosisimon mixte, présidée par un icptueesnr du taiarvl représentant Mme le msritnie du travail, ont

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

Signataires	
Patrons signataires	L'union natnaoile patoanlre de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des srecievs pcbulbs et des sieevcrs de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Piars ; La fédération ntoilnaae indépendante des scyntdias des perloennss des cnaiteibs et des laroboierats dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La CFTC,

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999*

Aifn de prretmtee à tuos les lrobteiaraoos dentaires, cmpiros dnas le camhp d'application de la cnoeontivn cciellovte nailnaote du 18 décembre 1978, de s'inscrire dnas la loi du 13 jiu 1998 rvleatie à l'aménagement et à la réduction du tpmes de tiaarvl et de bénéficier des adeis et aupips prévus par cette loi, les peertaiarns

affilié), en parité.

Cnivocoaton de la commission

Cttee coimosmin se réunira au mnois duex fios par an puor une période de trente-deux heures, à l'initiative de l'organisation ptalnaroee ou d'une ou de duex orniniosgtaas sadleynics de salariés.

La coivontaocn srea fatie par l'organisation ptlaornaee toris seanmies aanvt la réunion de ltadie cmoiissomn par crrouier recommandé aevc accusé de réception.

Pisre en carghe des mmbeers de la commission

Les membres pfneeoossnrils des oaansortiings sldnycieas de salariés, dûment mandatés et sur présentation de la convocation, anruot luer saailre maintenu.

accepté de reconnaître la froiotamn de prothésiste dtreiane effectuée dnas les certens AFPA, du CIRC à Toulouse, d'Aix-sur-Vienne, de Pniogtny à l'exclusion de tuot autre.

Après 2 ans de fmoiroatn professionnelle, et aovr concruou aevc succès aux épreuves définies par le règlement d'examen, suos le contrôle des pteraeearins sociaux, les saeiaitgrs anayt obnteu le crieaticft de footimarn professionnelle, snreot intégrés dnas la nvleuole glilre de classification, aexnne I à la coviennotn clvitcoele nlioatne des prothésistes detareins et lrtrbaooeias de prothèse dentaire, à l'échelon P1 (ancienne caacifiislston sgrtaaie 1re année), niaevu V.

Ces pesnerolns pourront, par la suite, poeerssgrr dnas la hiérarchie plosselrofienne tllee que définie par l'accord de branche.

sociaux cninnenevot d'organiser cette réduction de tepms de tavrail par la viee d'un arccod ccltiloef de branche.

Les pirernetaas cnoeeinnvt que cet accrod dnou ils dnaendemt l'extension srea deceetinrmt acbpilplae dnas les ltbierraroos et permettra, suos réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aides prévues par la loi du 13 jiu 1998.

L'organisation et l'aménagement de la durée du taivarl dnas les lotbareioars dranietes divenot ptmrreete :

- d'assurer la fabaitrcoin des distfipoiss médicaux sur mrsuee ;

- de denor à cquahe lboorraiate la possibilité de s'organiser en ftonion de ses cnteaintors particulières ;

- de répondre aux atteetns des salariés en matière de cdtoininos de tavrail et de qualité de vie ;



- de cotienburr au développement de l'emploi.

En raison de la diversité des entreprises, petites et moyennes, tenant en compte de facteurs que de ressources humaines, les partenaires sociaux conviennent d'adopter cet accord. Il pourra s'appliquer aux échéances légales à toutes les entreprises 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, accepter cette réduction du temps de travail avant l'échéance légale du 1er janvier 2002.

*NTOA : Arrêté du 17 avril 2000 art. 1 : 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.*

## Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999*

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

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

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999*

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 législative ou réglementaire 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 7 déc. 1999*

Au 1er janvier 2002 ou par anticipation, les entreprises de 20 salariés ou moins peuvent, si elles le souhaitent, opter pour des horaires flexibles ou décaler la durée hebdomadaire à 35 heures et consentir 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 7 déc. 1999*

Les modalités d'application prévues opteront 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 travailleur peut organiser un système de modulation d'horaires dans lequel l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures est calculé sur l'année civile.

La modulation d'horaire peut s'organiser au choix de l'employeur soit selon un horaire collectif, soit selon des horaires individualisés pour chaque salarié.

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit une planification qui fait l'objet d'un calendrier indicatif annuel.

Cette planification 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 ouvrent droit à indemnité au titre du chômage partiel.

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

En cas de congé annuel dans la période initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours calendaires pour une notification préalable sur plus ou moins 8 heures 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 modulation de l'horaire de travail est limitée à plus ou moins 4 heures de travail par semaine.

La modulation est définie au sein d'un trimestre mensuel quotidien chaque mois, calculé sur la base de l'horaire moyen de la semaine 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 conserve 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 reste 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 organisés de la manière suivante : 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 part du salarié, celui-ci devra proposer une réduction de temps de travail dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur.

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

Toutefois, par l'une des parties de la négociation collective de ces jours devra faire l'objet d'une convention préalable de 7 jours calendaires.

Ces repos sont pris dans 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 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 semaine pendant lesquelles les salariés sont astreints 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, relative à l'article 9, du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.*

## Article 5 - Contrôle des horaires effectués

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999*

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

À cette fin, 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 de travail devra apparaître sur le registre.

*NOTA : 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*

Le temps de travail journalier 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 consouvent 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 sein de l'entreprise le 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 application des dispositions 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.

Le recours au dsiiiopstf puet également être envisagé pour éviter des licenciements. Dnas ce cas, le vmuloe des hreeus sauvegardées équivaut à 6 % de l'effectif de référence.

Dnas tuos les cas, le loarbarotie dtaeinre s'engage à maintenir, pannedt au mnios 2 ans, l'effectif de référence déterminé par la conitevonnn 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, phaaqgarre V, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Le troisième alinéa de l'article X est étendu sous réserve des dsiopinsiots du 4e alinéa du pgaaphare 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 cefhs de lobraiaotres mentionnés à l'annexe I de la cvnoioetnn ciectollve soimus à l'horaire clctloief se voinet aqepuulr les modalités de réduction du temps de triaval définies à l'article 3 du présent accord.

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

Signataires	
Patrons signataires	L'union noinaalte plnraaote de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des employés, cadres, tiiechnencs et aengts de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Piras ; La fédération des srceives pibulcs et des sreveys de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Prais ; La fédération nainalote indépendante des stcdianys des psnlneoes des cneiats et des lboaraeoirts dentaires, 171, qau de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action soalice CGT, csae 538, 93515 Muioetnl Cedex,

*En vigueur étendu en date du 25 mai 2000*

Il est convenu de rdeofrne l'accord sur la réduction du tpmes de tviaral du 7 décembre 1999 en rsaion de l'importance des réserves frguanit à l'arrêté d'extension du 17 avril 2000 prau au Jnuaorl oifecifl du 27 avril 2000.

Aifn de pmtertree à tuos les larrbtaoouis dentaires, coprimis dnas le camhp d'application de la coetiovnnn colilcevtte nntaloiae du 18 décembre 1978, de s'inscrire dnas la loi du 13 juin 1998 ritvlaee à l'aménagement et la réduction du tpems de tviaral et de bénéficier des aieds et apiups prévus par cttee loi, les paterinreas siauocx cnennineovt d'organiser ctete réduction du tpmes de tviaral par la vioe d'un accrod cletciolf de branche.

Les priaearntes ceeonivvnt que cet accord, dnot ils dnmenaedt l'extension, srea dtmreeieict apapilcble dnas les ltiroeobaars et permettra, suos réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aedis prévues par la loi du 13 juin 1998.

## Article 12 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1999*

La csmisimoon mtxie prartaie au sien de lullaeeq cet aoccrd a été négocié srvaia la msie en pclae de l'accord dnas les entreprises.

Elle pourra être siaise par les salariés, les eyulomreps ou leurs organisations, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de msie en pacle du présent accord.

La csmiosimon se réunira dnas les 3 mios à ctocpmr de la réception du doisser à asesderr à l'Union nloitaane pnaoltare des prothésistes daertneis par coreriuur recommandé.

Dnas cauhqe laboratoire, des réunions périodiques pveunet être organisées pour vellier à la bnone aloiapcptin de l'accord.

Dépôt légal

Le présent aoccrd est déposé auprès de la dicriteon départementale du travail, de l'emploi et de la ftmoarion prollfneeionsse et au gfrede du tinrbual de prud'hommes de Paris.

L'organisation et l'aménagement de la durée du triaval dnas les lrebritooas dentaires, donveit prttereme :

- d'assurer la foitarbaicn des dspfoiitiss médicaux sur muesre ;
- de doennr à caqhue loriaartobe la possibilité de s'organiser en fitocnon de ses cntotearis particulières ;
- de répondre aux atetnets des salariés en matière de ctnooniids de traiavl et de qualité de vie ;
- de ciebtouurr au développement de l'emploi.

En raioasn de la diversité des entreprises, pittees et moyennes, tnat en tmere de srrouettcs que de rssourecs humaines, les partneraies sucioax cnnnienovet d'adopter cet accord. Il prruoa s'appliquer aux échéances légales à toeuts les eeeitnprrss de la branche, c'est-à-dire :

- au 1er jinaver 2000 pour les eeeitsrrips de puls de 20 salariés ;
- au 1er jnaeivr 2002 pour les ersipenrtes de 20 salariés ou moins.

Les eieesnprtrs de 20 salariés ou mions pournrt si eells le shiounetat anptiecir cttee réduction du temps de taraivl avnat l'échéance légale du 1er jivaner 2002.

*NTOA : Arrêté du 12 ocobrte 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 aoccrd s'applique à l'ensemble des lraaotbeoris

dnritaees et de lreus salariés, atjtisuess à la ctiovnnoenn cvoecllite niontaale 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 organisations représentatives dans la branche, notamment si une maifidocotn des dsoniipotiss législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord vise 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, si elles le souhaitent, opter pour des horaires flexibles ou individuels fixant la durée hebdomadaire à 35 heures et conduisant à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale.

Pour les entreprises de moins 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 modalités d'application de l'une des modalités prévues 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 6 jours.

Le forfait horaire peut constituer un système de modulation d'horaires dans lequel l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures est calculé sur l'année civile.

La modulation d'horaire peut s'organiser au choix de l'employeur soit selon un horaire collectif, soit selon des horaires individualisés pour chaque salarié.

1. Horaire collectif

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit un programme qui fait l'objet d'un accord conclu l'année civile.

Le temps de travail 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 doivent être compensées au titre du chômage partiel.

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

En cas de démission dans la période initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours pour une démission prononcée sur plus ou moins 8 heures par semaine.

En cas d'urgence et dans des circonstances exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours à compter de la date à laquelle le régime des heures de travail est limité 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 programme pour chaque salarié qui fait l'objet d'un accord conclu l'année civile. Cette modulation 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 ouvrent droit à une indemnité au titre du chômage partiel.

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

En cas de démission dans la période initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours à compter de la date à laquelle le régime des heures de travail est limité à plus ou moins 4 heures par semaine.

En compensation, il sera accordé aux salariés, au choix de l'employeur, soit une indemnité en termes 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 sera fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré de

24 jorus ouvrés par an, qui senort onolaeigtrbemit pirs dnas le cdrae d'une ptrmaomroiagn allnuene iiniadvtce : 12 jrous à l'initiative du salarié, 12 jruos à l'initiative de l'employeur.

En cas de non-acceptation par l'employeur puor nécessité de servcie de la dtae csohiie par le salarié, celui-ci dreva pspoeror une noulvele dtae dnas un délai de 7 jorus ou ultérieurement à une dtae fixée en aroccd aevc l'employeur.

L'employeur ne porrua pas rsfueer puls de 2 fois.

Tutoe mdcioifatoin par l'une des ptaries de la pioaortrmagn idinavcte de ces jrous derva fraie l'objet d'une nioitfitoacn préalable de 7 juros calendaires.

Ces roeps sonert pirs oerimeliogntabt à l'intérieur des périodes de 12 mios à cemptor de l'application du présent aocrcd dnas l'entreprise.

*NTOA : Arrêté du 12 ococtbre 2000 art. 1 : Le sous-paragraph 2 du ppgrharaae A de l'article IV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du cdoe du tviraal en tnat que l'accord ne cnramotopt pas de clsau sur la prsie en comptpe et les cnniooidts de rémunération des périodes de la maudliootn pnaendt lseeulleqs les salariés ont été absents, ce pinot drvea être défini au nveiau de l'entreprise. Le parapgrahe 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 jiun 1998, dnareeumt aipllcapbe puor cet arccod conformément aux dnspsitioois de l'article 9 (§ II) de la loi n° 2000-37 du 19 jvnaeir 2000, en tnat que : - l'accord ne cpoantrmot pas de csluae sur les modalités de répartition dnas le tpmes des doirts à rémunération en fotnocin du cnidealerr des repos, ce point devra être précisé au neivau de l'entreprise ; - la pîse d'une ptaire des jours de reops doit, en tuot état de cause, deereumr au choix du salarié.*

## Article 5 - Contrôle des horaires effectués

*En vigueur étendu en date du 25 mai 2000*

Chaque lartiaboore dentaire, puor matérialiser et contrôler la réduction du tmeps de tariavl et la modulation, diot oialnmeioebrggtt metrte en pcalle un décompte des heeurs de tvraail effectuées conformément aux dsooipisnits de l'article D. 212-17 et suativns du cdoe du travail.

A cette fin, il pruroa être employé ntnaemomt un rgritsee paginé. Tuos les jruos le salarié irinsrca son heure d'arrivée et de siorte de chquae période de travail. En fin de semaine, le toatl des heeurs effectuées srea mentionné dnas les clnoenos prévues à cet effet.

L'employeur et le salarié snneigt le reirgtse cqhuae fin de smnieae travaillée.

Toute mocditfaïion d'horaire dvrea apparaître sur le registre.

## Article 6 - Pause obligatoire et repos

## quotidien

*En vigueur étendu en date du 25 mai 2000*

Louqrse le tepms de tivaral jraoneuilr aietntt au monis 6 hereus consécutives, tuot salarié bénéficie d'un tpmes de pause d'une durée mliiamne de 20 mteiuns qui est csoirpme dnas le cuclal du tpmes de trivaal eectffiff lurosqe le salarié retse à la dipitosoisn de l'employeur. Tuot salarié bénéficie d'un rpeos qdtuoïen d'une durée miinalme de 12 hueres consécutives.

## Article 7 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 25 mai 2000*

Le cntnigonet d'heures supplémentaires est fixé à 130 herues par an et par salarié. En cas de moiotluadn il est de 90 heures.

*NTOA : Arrêté du 12 orbocte 2000 art. 1 : 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 jvinear 2000 précitée.*

## Article 8 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 25 mai 2000*

Les salariés dnout l'horaire est réduit et aménagé sur la bsae de 35 hueers en moyenne, cvoreennst luer rémunération burte antérieure.

Les salariés embauchés à ceotpmr de la puacioilbtn de l'arrêté d'extension du présent aocrcd perçoivent la rémunération cneovnlintonle sur une bsae de 169 hueres de la gllrie cvonnllienotene en vueuigr découlant de l'accord du 19 ootrbce 1999 prau au Janurolo ocifeifl du 30 ootrbce 1999.

## Article 9 - Salariés à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 25 mai 2000*

Au ttrie de l'égalité de traitement, les salariés à tpems parteil aonrut le choix, siot de bénéficier d'une réduction ptelooionnprle de lrues horaires, siot de cneervosr lrues hoiraers aevc atoiaipcpn prloonortelnpie des grnaeiats accordées aux salariés à tepms plein.

## Article 10 - Engagements réciproques Etat - laboratoires dentaires

*En vigueur étendu en date du 25 mai 2000*

1. Aocrcd offensif

Puor bénéficier des aieds prévues par la loi du 13 jiun 1998, les laoarrobites dieaernts dnoviet s'engager sur une création d'emploi cedpnoroarsnt à 6 % de l'effectif de référence. Au cas où l'entreprise réduirait de 15 % la durée du tavaril et s'engage à préserver un volmue d'emplois équivalent à 9 % au monis de

l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail elle bénéficie d'une adie majorée.

## 2. Arccod défensif

Le reucros au dipistisof puet également être envisagé pour éviter des licenciements. Dnas ce cas, le vmoule des hruees sauvegardées équivaut à 6 % de l'effectif de référence pour une bsasie de la durée du tvaaril 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.

Dnas tuos les cas, le loboaratire dratenie s'engage à maintenir, pneandt au moins 2 ans, l'effectif de référence déterminé par la cntnoieovn signée avec l'Etat.

*NTOA : Arrêté du 12 octobre 2000 art. 1 : Le pghaaarpre 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 ltoabraroais mentionnés à l'annexe I de la

## Accord du 2 mars 2001 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union ntianolae prlatoae de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des employés, cadres, theicnicens et aetgns de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Prais ; La fédération des sreiecvv pciulbs et des screevis de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Pairs ; La fédération nlaiatnoe indépendante des sdycanits des pnlnsereos des cinebats et des lreaoiortabs dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Pairs ; La fédération de la santé et de l'action sioacle CGT, csae 538, 93515 Mtouirnel Cedex,

*En vigueur non étendu en date du 2 mars 2001*

il est cnnoevu de mdeiiofr cmoe siut le régime de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) des prothésistes dernetais géré par l'AG 2 R (art. 25 bis de la civnontoen cloelcvtie nainlotae des prothésistes drtneieas et leartraboos de prothèse dentaire).

Régime prévoyance des prothésistes dentaires (décès, incapacité, invalidité) (art. 25 bis de la ceovinontn collective)

Crnncoee l'ensemble du psnneoerl âgé de mnios de 65 ans, aanyt 3 mios d'ancienneté dnas la profession.

Cptaail décès

Vmrseenet d'un captial en cas de décès du salarié, calculé en

ceontonivn coctvielle smious à l'horaire cliclotef se vniotet aeploqur les modalités de réduction du tpems de tviaral définies à l'article 3 du présent accord.

## Article 12 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 25 mai 2000*

La csimmioosn mixte piratirae au sien de leulalqce cet aroccd a été négocié sriuva la msie en plcae de l'accord dnas les entreprises.

Elle purora être ssaie par les salariés, les elopyrumes ou lrues organisations, des éventuelles difficultés d'inteprentation ou de msie en plcae du présent accord.

La cmoismiosn se réunira dnas les 3 mios à ctmeopr de la réception du dsoeistr à aderser à l'union pnataolre des prothésistes dieantres par crruoer recommandé.

Dnas cquhae laboratoire, des réunions périodiques pvneuet être organisées pour veieillr à la bnone aplatocpiin de l'accord.

Dépôt légal

Le présent aorccd est déposé auprès de la doirtien départementale du travail, de l'emploi et de la famiootrnl pnlneoisosefe et au grffee du cneosil de prud'hommes de Paris.

fnctoion de sa staitoion de fallmie :

- célibataire, veuf, divorcé snas psnoenre à cghare : 100 % du srliaae aunnel ;

- marié snas preonsne à cagrhe : 175 % du sraaile anunel ;

- célibataire, veuf, divorcé ou marié anayt au minos une psnonere à chrage : 200 % du saialre aennul ;

- moaijarton par pnreosne supplémentaire à carhge : 50 % du saliare annuel.

Veesmernt anticipé d'une moitié du caitapl décès si le salarié est aienttt d'une madilae pneentmare et tatole anavt 60 ans, la soednce moitié est payblae au décès.

Vmenseert au piorft des eanftns rtnsaet à chrage d'un caatpil égal au ctaiapl versé au décès du salarié, lros du décès postérieur ou simultanément de son conjinot non remarié et âgé de moins de 60 ans. Rnete éducation

Vemrsenet en cas de décès du salarié au prioft des efanftns rsaentt à cgahre d'une rtene dnnot le mtntnaot est égal par eanfnt à :

- 10 % du silarae aunnel : jusqu'à 11 ans icunls ;

- 15 % du siraale aunenl : de 12 à 17 ans iculns ;

- 20 % du sailrae aenunl : de 18 à 25 ans si puiuoestre d'études ou

événements assimilés.

Le montant des prestations ci-dessus est doublé si les enfants sont optés de père et de mère.

Incapacité. - Invalidité

Après une absence consécutive de 30 jours à chaque arrêt, la prestation est versée à 100 % dans le cadre de la convention collective pour les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté, et égale à 30 % de la moyenne des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

Cette prestation s'ajoute aux indemnités journalières de la sécurité sociale et est portée à 35 % si l'assuré a 2 enfants à charge et 40 % pour 3 enfants à charge et plus.

Prévoyance : les indemnités journalières incapacité et les

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

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale professionnelle de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des syndicats professionnels et des services de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicates des professionnels des tabacis et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Meurthe Cedex,

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002*

Les problèmes sociaux, constatés des difficultés de la vie en raison d'une protection sociale complémentaire de qualité dans les entreprises, généralement de petite taille, rattachées de la branche collective, ont décidé, afin d'assurer une couverture adéquate à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, sous le contrôle des partenaires sociaux.

### 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 appartenant dans le champ d'application de la convention collective professionnelle des prothésistes dentaires et professionnels des laboratoires dentaires :

- les salariés d'ancienneté s'agissant des salariés cadres, et les salariés d'ancienneté de 3 mois dans la profession s'agissant des salariés non cadres ;

les prestations d'invalidité sont régulièrement revalorisées en fonction de l'indice fixé par le décret d'administration de l'AGRR-Prévoyance.

Cotisations

	Régime conventionnel amélioré
Garanties AGRR-Prévoyance	
- décès	0,46 % ST.
- incapacité - invalidité	0,72 % ST.
Garantie OICRP	
- retraite éducation	0,17 % ST.
Taux global	1,35 % ST.

La cotisation employeur-salarié est la suivante : la cotisation du salarié sera de 1/3, soit 0,45 %, la cotisation de l'employeur sera de 2/3, soit 0,90 %.

- et ce quel que soit le montant du salaire et le nombre d'heures effectuées.

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 mis en œuvre 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 anticipation à la date à laquelle il est renoué par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie (état d'invalidité aléatoire et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

SIITUATION DE FAMILLE :

Célibataire, veuf, divorcé sans pension à charge  
Capital Non-cadre  
100 % du salaire annuel  
(Tranches A et B)  
Capital Cadre  
200 % Tranche A  
+ 100 % Tranche B

SITUATION DE FAMILLE :

Marié sans pension à charge  
Capital Non-cadre  
175 % du salaire annuel  
(Tranches A et B)  
Capital Cadre  
290 % Tranche A  
+ 175 % Tranche B

SITUATION DE FAMILLE :

Célibataire, veuf, divorcé ou marié ayant au moins une personne à charge

Catégorie Non-cadre

200 % du salaire annuel

(Tranches A et B)

Catégorie Cadre

340 % Tranche A

+ 200 % Tranche B

SITUATION DE FAMILLE :

Montant par personne supplémentaire à charge

Catégorie Non-cadre

50 % du salaire annuel

(Tranches A et B)

Catégorie Cadre

65 % Tranche A

+ 50 % Tranche B

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

Dolbe effect :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin niorte et permanent savnueert avnat son 60<sup>e</sup> anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital inextinguible à ceuli 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 concubin niorte et permanent, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (pacs) ;

- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, runcnoes ou adoptifs, 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 gantrai reevint aux héritiers.

### Article 4 - Garantie rente éducation

*En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002*

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié, ou par anticipation, à la date à laquelle il est roncneu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente tarifiée 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 orphelins de père et de mère.

Elles sont versées par trimestralités à terme d'avance.

Le montant 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 65<sup>e</sup> 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 pirs en compte dans le quotient familial ou onarvut droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- les enfants auxquels le salarié sret une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) ruteene sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

- les enfants handicapés si, avnat leur 21<sup>e</sup> anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;

- ceux qui, à leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants imposables 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 pirs en compte dans le quotient familial ou onarvut droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- les enfants du salarié nés " viellards " moins de 300 jours après décès du salarié.

Les autres personnes à charge

On entend par personnes à charge, à l'exception du conjoint et des enfants, les personnes sans activité, roncneus 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 la personne vivant menamment avec le salarié, le concubinage n'ayant pas été constaté et pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Année 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, accident du travail ou maladie professionnelle, en raison de la gravité de la maladie de l'employeur (art. 25 ter de la CCN), ou après application d'une franchise fixe et d'une durée 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 garanties collectives". 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 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 accointés ASSEDIC, ne prouve cependant l'intéressé à percevoir 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 vieillesse 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'invalidité) 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 accointés ASSEDIC, ne prouve cependant l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service 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 imposable.

## Article 10 - Exclusions

*En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002*

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 garantie 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 rayonnements proviennent 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 personnes maritimes et ceux intervenant 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 radiations provenant 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) sont revalorisées en fonction de l'indice fixé par le décret 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*

Bénéficiaire également, sans exception de cotisation 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 cotisation cesse à la date de reprise de l'activité et au plus tard à la date de retour 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 :

### GRAITNAE AG2R Prévoyance

#### Décès

NON-CADRE : 0,46 % ST

(Tranches A et B)

CDRAE : 0,79 % TA + 0,46 % TB

### GAIARTNE AG2R Prévoyance

#### Régime éducation

NON-CADRE : 0,21 % ST

(Tranches A et B)

CARDE : 0,21 % TA + 0,21 % TB

### GATINARE AG2R Prévoyance

#### Incapacité de travail

NON-CADRE : 0,44 % ST

(Tranches A et B)

CRADE : 0,64 % TA + 0,44 % TB

(y compris congé légal maternité)

### GARINATE AG2R Prévoyance

#### Incapacité

NON-CADRE : 0,35 % ST

(Tranches A et B)

CRADE : 0,35 % TA + 0,35 % TB

#### Taux global

NON-CADRE : 1,46 % ST

CDRAE : 1,99 % TA + 1,46 % TB

La cotisation employeur-salarié :

- non-cadres :

- salarié : 0,49 % tranches A et B ;

- eupeolmyr : 0,97 % tranches A et B ;

- cadres :

- salarié : 0,49 % TA + 0,49 % TB ;

- eoeuylpmr : 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 de prévoyance mise à sa charge par la CCN du 14 mars 1947.

## Article 14 - Gestion du régime conventionnel

*En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002*

Le présent avenant vaut adhésion des bénéficiaires entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et porteurs de prothèse dentaire auprès de :

L'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, rattachée de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, retraite éducation, incapacité, invalidité.

Afin de fixer les modalités avec l'organisme assureur ci-avant désigné, les parties susdites concluent un " contrat de gestion civile ", ce dernier étant annexé au présent avenant.

L'AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque bénéficiaire de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et porteurs de prothèse dentaire en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par l'AG2R Prévoyance une notice d'information à destination des salariés dont la destination devra 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 membres 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 convention collective.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent avenant ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portés sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant les régimes que constitue le régime ;
- d'informer une fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- d'émettre par ailleurs tous les renseignements et suggestions qu'elle juge utiles.

Par ailleurs, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle soumet à la commission mixte les taux de cotisations ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme assureur désigné.

A cet effet, l'organisme lui communique, chaque année, les données financières, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 1er août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui paraissent s'avérer utiles.

La commission peut demander la participation, à titre consultatif, d'un représentant de l'organisme assureur désigné.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mise en œuvre des dispositions du contrat de garanties collectives conclu avec l'organisme désigné sont réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant. A cette fin, la commission pourra se réunir spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

## Article 16 - Mise en place du régime

*En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002*

Les dispositions ayant antérieurement à la date de la signature du présent avenant constitué un contrat de prévoyance auprès d'un organisme assureur que l'AG2R Prévoyance doit mettre fin, au plus tard le 31 décembre 2002, et doivent 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 avenant prend effet le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il fait partie intégrante de la convention collective et il a la même durée que celle-ci. Il pourra être modifié ou dénoncé selon les dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Dans l'hypothèse où le " contrat de garanties collectives " serait résilié à l'initiative de l'organisme assureur désigné, les parties s'entendent se réunir pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent avenant cessera de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation.

Il fixe l'objet, ainsi que son objet " Contrat de garanties collectives ", d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi. Les sauront en conséquence l'extension.

## Article - Contrat de garanties collectives

*En vigueur non étendu en date du 15 mai 2002*

L'avenant n°... institue un nouveau régime de prévoyance applicable au profit des salariés de la branche désigne l'organisme chargé de l'assurance et de la gestion du régime.

Le présent " contrat de garanties collectives " a pour objet de formaliser l'acceptation de l'organisme assureur et de préciser les modalités de ses obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'AG2R Prévoyance accepte sa désignation en qualité d'organisme assureur et en qualité d'organisme gestionnaire. L'AG2R Prévoyance accepte de garantir les prestations prévues, aux taux de cotisations 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, instituteur de prévoyance agréée, revêtu de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1er

Assiette des cotisations.-Exonération

Est soumis à cotisation le salarié bénéficiaire de l'ensemble du personnel visé par l'avenant n°... à la cotisation collective, y compris les prestations à périodicité plus longue que le mois. Le montant cotisable 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 prendre le salaire total brut (tranches A et B des salaires) ayant donné lieu à contribution au cours des douze 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..).

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

Versement des cautions ou retenues suite à décès :

Les dettes 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.

Versement des cautions ou retenues suite à invalidité absolue et définitive :

Les dettes 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.

Versement des indemnités journalières ou rente suite à incapacité de travail, ou invalidité :

Les dettes 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 la mesure où les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque locataire est régie dans le règlement intérieur des adhésions par les statuts et règlements intérieurs de l'AG2R Prévoyance pour tous les points qui ne sont pas stipulés dans l'avenant n°... de la présente convention collective ou dans le présent " contrat de garanties ".

Article 6

Effet.-Durée

Le présent " contrat de garanties " a un effet et une durée indiqués à l'avenant n°... de la convention collective.

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

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

- par l'AG2R Prévoyance.

En cas de résiliation du " contrat de garanties ", quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de cessation d'organisme assureur, la garantie décès sera assurée par l'AG2R Prévoyance au profit des bénéficiaires d'indemnités journalières ou de prestations invalidité complémentaires et les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau antérieur de la résiliation. La procédure des remboursements 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 de la commission paritaire technique et de présentation des comptes de résultats techniques annuels.

Article 1er

Fonctionnement de la commission paritaire technique

La commission paritaire technique est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire, et d'un nombre équivalent de représentants de l'UNPPD.

Elle 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 devra être assurée alternativement par le collège salarial et patronal.

La commission 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 deux organisations représentées.

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 détail est décrit ci-après ;

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

- des données statistiques sur la population adhérente au régime.

Fonctionnement du compte de résultats :

DÉBIT

Raieulqt de sdloe débiteur éventuel de l'exercice précédent  
Pattonirses payées dnas l'année N (+)

CRÉDIT

Catoinsois encaissées dnas l'année N (+)

DÉBIT

Pionorsvis mathématiques au 31 décembre N (+)

CRÉDIT

Pvorsinois mathématiques au 1er jenaivr N (+)

DÉBIT

Pvosinoirs puor srnseitis ionnuncs au 31 décembre N (+)

CRÉDIT

Psnoirvois puor ssetrniis icnnnuos au 1er jienavr N (+)

DÉBIT

Fiars de getoism de l'exercice N pnoatt sur les sueels cottnsiioas  
versées

DÉBIT

Sodle créditeur éventuel

CRÉDIT

Sldoe débiteur éventuel

(+) Ventilées par gaatine et exerce de survenance.

Réserve de stabilité

Le sldoe du cotpme de résultats de l'exercice est affecté à une  
réserve de stabilité selon le mécanisme sivanut :

- si le sodle de l'année est positif, 75 % de son maotntnt snot  
affectés à la réserve de stabilité ;

- si le sodle de l'année est négatif, le mantont crnsaerponodt est  
prélevé sur la réserve de stabilité. Si le slode de la réserve de  
stabilité est insuffisant, un report du sodle négatif est affecté au  
cpmote de l'exercice suivant.

La réserve de stabilité est alimentée par :

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

- les piodturs friniecas calculés sur la bsae de 90 % du tuax de  
rdnenemet général des opérations de pmneaclet de l'AG2R  
Prévoyance, appliqués au solde de la réserve au 1er jeniavr de  
l'exercice.

La réserve de stabilité est plafonnée à 80 % des citnaoiosts  
burets de l'exercice au trtie deuqul elle est alimentée. Si ce seuil  
vneait à être atteint, une décision des peieatanrrs siuoacx seairt  
psrie et pirroaut crduonie siot à un aepl pritael des cotisations,  
siot à une amélioration des prestations.

Fiat à Paris, le 15 mai 2002.

nnteoamnt les aritelcs L. 961-12 et R. 964-1 à R. 964-1-6 du  
cdoe du tvaairl ;

Considérant le dlaiogue naanotil piraratie et nmntaoemt l'avenant  
n° 4 du 26 stpeerbme 1994 à l'accord noantail du 5 mras 1985  
rlaetif à la rtoimoan cnutinoo des salariés employés dnas les  
ensetperris artisanales,

les pnaarrteeis siouacx arrêtent les dsiitooonpiss sueinvtas :

Article 1 -

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002*

Les peetaarrins saiocux décident de désigner en qualité  
d'organisme ptrariie coeluctelr agréé, l'OPCA Multifaf, 13, rue  
Saint-Marc, 75002 Paris.

Article 2 -

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002*

Le camhp d'application totairriert et poisnrosefnel du présent  
avenant est idtiuqene à cluei de la ceinntovon cllietvcoe noiatalne  
des prothésistes derieants et ltirooeaabs de prothèses dentaires.

Article 3 -

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002*

Les pnarraeties sciuaox décident que le cnraott de qocuaflaiiitn  
puet déboucher sur un diplôme de l'enseignement pfneossneoril  
et thngoloiqueuce ; celui-ci ne pavuont être que de niveau IV et au-  
delà. Cttee diosisoitpn s'appliquera à ceotmpr du 15 juin 2001.

Article 6 -

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002*

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

Signataires	
Patrons signataires	L'union nnaitlaoe ptanalroe de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des srcveeis pclubus et des svecires de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Piras ; La fédération nliontaae indépendante des stiyacadns des ponerensls des ceantibs et des laoriaovtres dentaires, 171, qauil de Valmy, 75010 Pairs ; La fédération de la santé et de l'action scialoe CGT, csae 538, 93515 Muioerntl Cedex,

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002*

L'attribution de la ctcelole des fndos de fmraoiton plsnnleosfiroee  
des esternireps de 10 salariés et puls à l'OPCA Multifaf,  
ieednrirtva à la dtae de ptuiraon de l'arrêté ministériel  
d'extension au Jranoul officiel.

Préambule

Considérant les dptsioiions de la loi qnqunlliaee n° 93-1313  
du 20 décembre 1993 raelitve au travail, à l'emploi et à la  
fmiaartoon penolioneflsre et neamnmtot l'article 74 ;

Considérant les disnstiioos du cdoe du traairl retaievls aux  
oenarsigms cloreelctus des fons de la frmtiooan continue,

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 15 févr. 2002*

Les parties conviennent que la collectivité sera mutualisée 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 parties conviennent de se rencontrer dans le cas où des modifications législatives, réglementaires ou collectives 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 chacune des parties contractantes 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 15 févr. 2002*

Les parties signataires déclament l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants 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 employeurs occupant 10 salariés et plus à la formation professionnelle continue

Les entreprises employant au moins 10 salariés et plus doivent verser à l'organisme paritaire 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 formation.

Les fonds sont gérés dans le cadre d'une structure particulière de l'organisme paritaire 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 occupant 10 salariés et plus à la formation initiale

Les entreprises employant au moins 10 salariés et plus, lorsqu'elles sont affectées à la tâche d'apprentissage, doivent

verser à l'organisme paritaire agréé visé à l'article 1er du présent avenant, les sommes correspondant au 0,4 % rattaché 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 employeurs occupant 10 salariés et plus au capital de temps de formation

Financement :

Les entreprises employant 10 salariés ou plus sont tenues d'effectuer à l'organisme paritaire 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 temps de formation.

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

Les fonds 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 actions de formation proposées aux salariés définies 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 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, quel que soit le poste qu'ils occupent, 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 depuis un délai de six mois d'une année.

Tout salarié a droit de bénéficier des actions de formation et de bénéficier des

ciodontins d'ancienneté et de délai de franchise, puet dmeaendr à son employeur, par écrit, à pcarietpr au ttrie du cptaial de tmpes de ftioomarn de l'entreprise, à des atcinos de faotomrin iseritncs au paln de formation.

Sauf arccod de l'employeur, les ddemanes exprimées dnas le cadre du présent atcilre snot pierss en cpmtoe dnas les cnitoodnis prévues puor les aecebsns simultanées au tirtre du congé idivdeiuul de formation.

Suite aux daemnedes exprimées par des salariés qui rslmesenipt les coiidotnns puor piouvor accéder au caipatl de temps de formation, l'entreprise dépose auprès de l'organisme ptairaire ceeltolcur agréé un diosser de pisre en chagre des dépenses afférentes aux actnois de formation. Sivunat la décision de l'organisme paiaritre celtoueclr agréé cnuuocalt à un rjeet ou à l'acceptation ttolae ou pellirtae de prsie en cghrae du dseosir de ddnamee de fainennecmt présenté par l'entreprise, cttee dernière fiat connaître par écrit à l'intéressé, son aocrd ou les riosnas de reejt de la demande.

Organisation des atoincs de faomitorn :

Les atinocs de foatorimn au trite du ciapatl de temps de ftaoimron

## 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 nnoilatae prnlaatoe de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des sevcires picubls et des srveeics de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Piars ; La fédération ntiaalone indépendante des sadnytcis des psreenonls des ctinbeas et des ltaoeoairrs dentaires, 171, qauil de Valmy, 75010 Piras ; La fédération de la santé et de l'action sialoce CGT, csae 538, 93515 Merotuul Cedex,

Article 1

*En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002*

Les pniaeaaretrs sacoux décident de désigner, en qualité d'organisme ptiarriae cutelelcor 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 torerrtail et poiosesfennrl du présent avenant est intiedque à cluei de la cvetonoinn ctovlciee niataolne des prothésistes dtenreias et laerotaobrs de prothèses dentaires.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002*

Les patnereairs sociaux décident que le crtnaot de qlfiaoiuiatcn

snot organisées pnaent les périodes travaillées par les salariés.

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

Dans les 24 mios à cotempr de la sganitruie du présent avenant, un emaxen de l'application des disioisntops du présent arcitle est effectué par la cmoisoismn ptrriiaae ntnlaiaoe qui pourra, à cette occasion, compléter ou alasucietr les ciondinots de l'application de ce dispositif.

*NOTA : Arrêté du 6 février 2002 art. 1 : le 4e pnoit du prgaaprhae c (la paairctpiatin des eueylmpors oucnactp dix salariés et puls au caatpil de temps de formation) de l'article IV (entreprise eynmploat dix salariés et plus) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-3 (3°) du cdoe du travail. Le 6e piont du pgrpaarhae c susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-3, dneierr alinéa, du cdoe du travail.*

Article 5

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2002*

Le ceoisnl de la seotcin des eitnerepsrs eaoyplmt 10 salariés et puls srea chargé de la préparation des mesuers fraungit à l'article R. 961-1-4 du cdoe du tvaaril et de l'exécution des décisions de gtsioen de l'organisme piraraite cllouetcr agréé visé à l'article 1er du présent avenant.

puet déboucher sur un diplôme de l'enseignement pensoreniosfl et tnuqlcheoigoe ; celui-ci ne povuant être que de nieavu IV et au-delà. Cette diooptiisn s'appliquera à cetompr du 15 jiuin 2001.

Article 9

*En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002*

L'avenant srea établi en nrbmoe ssufanit d'exemplaires puor rsmiee à cnhuace des piraets cotnarettcans et puor le dépôt à la drtioicen départementale du tiaarvl et de l'emploi de Paris, asini qu'au secrétariat-greffe du coenisl de prud'hommes, conformément aux disiptsonios de l'article L. 133-10 du cdoe du travail.

Article 10

*En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002*

Les pterias sianieagrts dnmroaenedt l'extension du présent annaevt conformément aux diisopiontss des aclitres L. 133-1 et sautvns du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002*

Considérant les dpsitoioniss de la loi qqelunanuine n° 93-1313 du 20 décembre 1993 rveliate au travail, à l'emploi et à la foiomratn pseefnislolnoe et nmtanomet l'article 74 ;

Considérant les dssoiniitops du cdoe du tiaavrl reelvats aux oemagnsirs crluoetlecs des fodns de la famiroton continue, nmnotemat les artelcis L. 961-12 et R. 964-1 à R. 964-1-6 du cdoe du tvarial ;

Considérant le duaigloe noitaanl pairarite et nmeomntat 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 entreprises susvisées 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 d'au moins 10 salariés et plus à la formation professionnelle continue.

Les entreprises employant au moins 10 salariés et plus doivent verser à l'organisme paritaire agréé visé à l'article 1er du présent décret 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 au titre du plan de formation.

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

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

b) La participation des employeurs d'au moins 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 paritaire agréé visé à l'article 1er du présent décret les sommes correspondantes au 0,4 % rattaché de la participation au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du financement des entreprises d'insertion en alternance.

c) La participation des employeurs occupant 10 salariés et plus au titre de temps de formation.

Financement.

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

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

Les salariés concernés par le plan de temps de formation

ont

la

qualité de 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 salariés de formation professionnelle aux métiers 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 maximale de formation au titre du plan de temps de formation est de 16 heures.

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

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

- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'un congé de formation au titre du plan de temps de formation dans un délai de six mois de 1 année.

Tout salarié titulaire de pluri-qualifications et titulaire des conditions d'ancienneté et de délai de préavis peut demander à son employeur, par écrit, à participer, au titre du plan de temps de formation de l'entreprise, à des actions de formation au titre de formation.

Sauf 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.

Suite aux demandes exprimées par des salariés qui ne peuvent accéder au plan de temps de formation, l'entreprise dépose auprès de l'organisme paritaire agréé un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation. Suit la décision de l'organisme paritaire agréé rattaché à un secteur ou à 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.



Organisation des anciens de formation.

Les anciens de formation au titre du capital de temps de formation sont organisés pendant les périodes travaillées par les salariés conformément à l'article L. 932-3, dernier alinéa, du code du travail.

Examen de 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 accueillir les décisions d'application de ce dispositif.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002*

Le conseil de la société des enseignants employant 10 salariés et plus sera 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.

#### 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.

- de partager l'information réciproque des négociations 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 pertinentes une mesure convenue des réalités de l'emploi ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de pointement et de réadaptation professionnelle qui entrent en jeu pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de contribuer à cet effet toutes les opportunités et possibilités utiles ;

- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation ;

- d'examiner les conditions de vie en matière de moyens de travail et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mission en matière ;

- 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 cotisant des fonds de formation professionnelle ;

- de mettre en place un référentiel de qualification des acquis de l'expérience correspondant 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

## 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 paritaire de 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 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 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 trimestre et se réunira à la suite des réunions de la commission mixte.

La commission nationale paritaire de l'emploi a pour tâche :

## Actualisation de l'annexe III rémunération des apprentis Protocole d'accord du 12 juillet 2002

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des secrétaires de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des dentistes des professions 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 Montreuil Cedex,

## Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des secrétaires de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des dentistes des professions dentaires et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris,

## Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et à la reconnaissance des CQP

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des secrétaires de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des dentistes des professions 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 Montreuil Cedex,

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003*

La mise en place d'un accord sur la création et la reconnaissance des qualifications professionnelles (CQP), conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Accord sur la création et la reconnaissance

des qualifications professionnelles (CQP)

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2002*

Une application de l'annexe III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des laboratoires de prothèse dentaire interviendra à la date de publication 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.

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003*

Une application de la convention collective d'heures supplémentaires de l'accord de branche partant sur la réduction du temps de travail de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des laboratoires de prothèse dentaire interviendra à la date de publication du Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié. En cas de modulation, il est de 130 heures.

Fait à Paris, le 19 décembre 2003.

En raison de la profession, les entreprises sanitaires aiment développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certifications de qualification professionnelle (CQP).

## Article 1 - Entreprises et salariés concernés

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003*

Les entreprises de qualification professionnelle ainsi créées sont proposées à toutes 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 entreprises s'engagent à ce que chaque entreprise de qualification professionnelle soit l'objet d'une application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des laboratoires de prothèses dentaires.

Dans le même esprit, le secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des laboratoires de prothèses dentaires pourra être assuré par un salarié qui souhaite s'inscrire dans une démarche de reconnaissance de sa qualification par un certificat de qualification professionnelle, par lequel

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 catégories de qualifications professionnelles sont créées à l'initiative de la commission paritaire de l'emploi de la profession collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens de prothèses dentaires, sur proposition des représentants 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 collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens de prothèses dentaires.

Les représentants professionnels sont informés de la création du présent accord, dès leur création, l'enregistrement de chaque catégorie de qualification 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 caractéristiques de qualification professionnelle déterminent la forme d'un référentiel définissant 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 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 compétences d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre du CQP et les domaines de compétence évalués ;
- les conditions de l'évaluation des connaissances et des compétences 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 représentants du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des connaissances 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 catégorie CQP, un jury est mis en place. Ce jury comprend :

- un représentant de l'union nationale nationale des prothésistes dentaires ;
- un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives du projet ;
- 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 terme du processus qualifiant, pour valider les résultats et régler les litiges si besoin.

La participation des représentants professionnels 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 politique de formation professionnelle.

Le jury a pour mission de :

- agréer les épreuves professionnelles qui lui sont soumises ;
- participer à la validation des épreuves ;
- s'assurer 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 commission paritaire nationale de l'emploi de la profession collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens de prothèses dentaires, qui statue sur l'attribution du certificat en vue du procès-verbal du jury.

En cas de validation partielle, le bénéficiaire des épreuves réussies reste 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 professionnelle sont imprimées à

en-tête de l'union nlonataie poaratnle des prothésistes deraeints et de l'OPCA de branche, qui les établira sur danmdee eserpxse de la cmoimison patarriie de l'emploi de la cvnitenoon ciecvollte natalione des prothésistes drteaeins et pnlneosres de laeratirobos de prothèses dentaires. Les cfceriitats de qaiociatfliun prsleenolosifne fnot onreieibolamtgt référence au présent accord.

Les ciiefatcrs de qufcalaiiion porsnneelsfioe sornet intégrés et valorisés dnas la gllire des saealris dnas le cadre des axnnees I, II et III de la civooetnnn cicteollve nitaaolne des prothésistes dineatres et pneesronls de lbaioeorarts de prothèses dentaires.

## Article 5 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003*

Le présent accord est clocnu dnas le chmap des lroaeiobtras de prothèse dintraee regroupés suos le cdoe NAF 331Bb.

## Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires

*En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003*

Une attlcaauoisin du centnnogit ananel d'heures supplémentaires de l'accord de bnrcihe ptnarot sur la réduction du tepms de taiavr de la coentvonin coelvtlcie nanitloae des prothésistes ditaenres et lrbeaoitroas de prothèses draintees ivdinterenra à la

## Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'union nainatole polarante de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des secrives pbilucs et des svieercs de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nlaioane indépendante des stdyancis des preensnols des catbnies et des lteribraaos dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action silaoce CGT, csae 538, 93515 Mruenitol Cedex,

*En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003*

Msie en palce d'un aoccrd sur la création et la rniesoanscane des crfiitcetas de qlaifacoitiun peoossflienlrne (CQP) conformément à l'avenant ci-joint, qui itrvedneirna à la dtae de prtoiaun de l'arrêté ministériel d'extension au Jruoal officiel.

Cotpme tneu de l'importance et des eejunx de la fmtraooin ponirelfsfneoe dnas la profession, les periatrs seatrniiaigs amffrenit luer volonté de développer des fioomtrnas débouchant sur des qcinatiuaiofls sanctionnées par des cetfiirtacs de qiftclaoaiuin pselleiorfnsoe (CQP).

## Article 6 - Date d'effet et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003*

Le présent aorccd est cocnlu puor une durée indéterminée et pnred eefft le leemndain de la patiroun de son etsixenon au Jnuoral officiel.

## Article 7 - Extension

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003*

L'extension du présent acrocd srea demandée dnas le cahmp de la covintneon clveictloe nainotlae des prothésistes ditnears et pnorseens de laetbaroiors de prothèses dentaires.

Fiat à Paris, le 19 décembre 2003.

dtae de pioutarn au Janourl ofifceil de l'arrêté ministériel d'extension.

Le coetinnngt aennul d'heures supplémentaires est fixé à 180 heerus par an et par salarié. En cas de modulation, il est de 130 heures.

Fiat à Paris, le 19 décembre 2003.

## Article 1 - Entreprises et salariés concernés

*En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003*

Les criatifetcs de qiifuaaltocin ponsleniesrfloe ansii créés snot proposés à tueots les etnipsrrees et à tuos les salariés ou furuts salariés de la branche. Ils ont puor obejt de faoesrvir la gietson nmetomat prévisionnelle des elmopis et des compétences.

Puor arttinede cet objectif, les piaerts sirategians cnenieonvnt que chqae iittniivae de rieassonnance des qaocaunitiifls par un cfeitaicrt de qaoitclifauin pfoinelenrsolse frea l'objet d'une imfoaritnon de la cmmsoison ptriaarie nailaotne de l'emploi de la cniovonten ciocltvele ntaoliane des prothésistes deaetrins et ponelesrns de laoirebatrs de prothèses dentaires.

Dnas le même esprit, le secrétariat de la csosmmioin paitriraee ntalinoae de l'emploi de la cvtnooenin ccllvotiee ntaloniae des prothésistes dnrtieeas et pnlseornes de lraobotireas de prothèses dentaires, pruroa être sasii par un salarié qui stoiuhae s'inscrire dnas une démarche de rnnasocciasene de sa qtfaiaoiilucn par un cafriiectt de qiiolafctauin professionnelle, povuru que cttee démarche s'inscrive dnas un des dispotisfis de la ftaooimrn peslreinnfsoloe cntinuoee et, en particulier, ceuli de la vtldioilaan des accjus de l'expérience (VAE).

## Article 2 - Modalité de création

*En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003*

Les métiers de qualification professionnelle sont créés à l'initiative de la commission nationale de l'emploi de la cotteionn cilotvelce nntolaaie des prothésistes dentaires et des titulaires de licences de prothèses dentaires, sur proposition des parties prenantes du présent accord.

Ils sont communiqués à l'OPCA de branche et à toute organisation professionnelle intéressée dès leur création par la commission nationale de l'emploi de la cotteionn cilotvelce nntolaaie des prothésistes dentaires et des titulaires de licences de prothèses dentaires.

Les parties prenantes conviennent de s'inscrire au Répertoire des Métiers dès leur création, l'enregistrement de chaque métier de qualification professionnelle dans le répertoire national des métiers des professions 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 définissent la forme d'un référentiel de métier définissant les caractéristiques générales du métier, les niveaux de l'emploi, le contenu des tâches du poste, ainsi que d'un référentiel de compétence décrivant l'ensemble des savoirs (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 niveaux de mise en œuvre du CQP et les domaines de compétence évalués ;
- les modalités 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 représentants du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des métiers 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 valider les différents domaines de compétence du métier.

La délivrance du CQP repose sur la validation de chaque épreuve, et non sur une moyenne des résultats obtenus aux différentes épreuves.

Pour chaque métier CQP, un jury est mis en place. Ce jury est composé :

- un représentant de l'union nationale professionnelle des prothésistes dentaires ;
- un représentant des organisations professionnelles salariées de salariés du secteur ;
- un représentant de l'OPCA de branche en charge du métier ;
- un représentant (à titre consultatif).

Le jury peut s'adjoindre les compétences d'experts à titre consultatif. Il se réunit au terme du processus qualifiant, pour valider les résultats et régler les litiges si besoin.

La désignation des représentants professionnels 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 de l'emploi. La totalité des firmes (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 pour mission de :

- agréer les épreuves proposées qui lui sont soumises ;
- participer à la validation des épreuves orales ;
- statuer 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 professionnelle de l'emploi de la cotteionn cilotvelce nntolaaie des prothésistes dentaires et des titulaires de licences 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 reste 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 ne sont pas l'objet d'une nouvelle épreuve.

Les caractéristiques de qualification professionnelle sont imprimés à l'entête de l'union nationale professionnelle des prothésistes dentaires et de l'OPCA de branche qui les établira sur demande des salariés de la cotteionn cilotvelce nntolaaie des prothésistes dentaires et des titulaires de licences de prothèses dentaires. Les caractéristiques de qualification professionnelle font référence au présent accord.

Les ccfreiaitts de qlificaotauin proelsnofrsleie snreot intégrés et valorisés dnas la girle des saelaris dnas le cadre des aexnens I, II et III de la ctenovonin ciotlvcele naitlone des prothésistes drentieas et pereonlnss de lbratoriaoe de prothèses dentaires.

## Article 5 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003*

Le présent aorccd est ccnlou dnas le camhp des lborartioaes de prothèses dairtnes regroupés suos le cdoe NAF 331Bb.

## Article 6 - Date d'effet et durée de l'accord

### Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle contrat de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	Unoin naitanole prtlnoaee des prothésistes danerties ; FNISPCLD.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO.

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2004*

Les peirnateras sucaoix réunis en cmismsioon mixte ptiriaare le 6 décembre 2004 coinenenvnt dnas le carde de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 pnrtotat sur la foiautomn pslnoeofeinrosle tuot au nlog de la vie \*d'appeler\* (1) au ttire des contatrs ou périodes de pafisioolnonesarsitn la csaittoion :

- pour les lebariooarts de mions de 10 salariés :
- 0,15 % de la mssae sralaaie de l'année en crous pour les ctoartns et périodes de piiasolnseasfirnton ;
- 0,50 % de la mssae saralilae pour le paln de fotamorin ;
- pour les lboataoreirs de puls de 10 salariés :
- 0,50 % de la masse slaarlaie de l'année en curos pour les ctnarots et périodes de poatoelsnrsfiinasoin ;
- \*- 0,9 % au trtie du paln de frioomtan sur la masse salariale de l'année en cours.\* (2)

#### Contrat de professionnalisation

Le catront de pnfonssitlaaroioien se sttsbiuue au cnrtoat de qualification. C'est un cnatrot de taavril qui a pour oitjebcf de pmttreere à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un trtie à

### Actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 Protocole d'accord du 4 janvier 2005

*En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003*

Le présent aocrd est cclonu pour une durée indéterminée et pnred eefft le ldmienaen de la poatruin de son etoinsxen au Jrnoual officiel.

## Article 7 - Extension

*En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2003*

L'extension du présent acorcd srea demandée dnas le camhp de la cnoteivonn clcovliete ntoilaane des prothésistes dnetearis et psoennlres de lbiertaroas de prothèses dentaires.

Fiat à Paris, le 19 décembre 2003.

finalité professionnelle.

Une qfliuactaioiin psfoeoeirlnsne est établie par la CNPE de la bnrcbae ou une qaacloioitufn plnnisfoerleose est runecnoe dnas la ctinevoonn cllietcove de la branche. La CNPE reconnaît pour la bahnrce des prothésistes dearnetis le BTM, le BP et le BMS prothésiste dentaire.

Publics concernés

Les jueens de puls de 16 ans, les jeenus de moins de 26 ans qui shinuteaot compléter luer frotmiaon initiale, les deednurams d'emploi de 26 ans ou puls isticrnis à l'ANPE.

Durée du contrat

La durée du catonrt cdoinut pour une durée déterminée ou indéterminée établi par écrit et déposé auprès de la DDTEFP.

Durée déterminée : de 6 à 12 mois.

Durée indéterminée : ernte 6 et 12 mois.

Cette période srea portée à 24 mios notmemant pour le BTM, le BP et le BMS prothésiste darnetie et ttoeus artues cnraiftotieics décidées par la CPNE.

Fait à Paris, le 6 décembre 2004.

*Arrêté du 4 jleliut 2005 : Accord étendu, à l'exclusion :(1) - des teemrs " d'appeler " mentionnés au pimeerr alinéa, cmmoe étant crioriatens aux doisosiintps des acletris L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du tavrail aux tremes deuqleelss l'appel des ctioaontiss des esrtinepers au trtie des crantots ou périodes de paossooitiranilsfenn est de la sulee compétence de l'organisme ptarriaie cclteleour agréé ;(2) - du deuxième terit raleitf à la cstaiooitn des lirorbaaets de puls de dix salariés, comme étant ctonrraie aux dsoisniotps du pemeirr alinéa de l'article R. 964-13 du cdoe du travail.*

Signataires	
Patrons signataires	L'union naltaoine paltorane de prothésistes dentaires,
Syndicats signataires	La fédération des sivcrees pulcbis et des sericves de santé CGT-FO ; La fédération naaiolnte indépendante des scdatinys des pnoleesnrns des cbaetnis et des lrriaobtoae derateins ; La fédération de la santé et de l'action siolace CGT,

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005*

Une atliiasatuocn des aclertis 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 de la

ctievnonon cetvloicle nnailoate des prothésistes draeenits et loeairobtars de prothèse diarente ireienrdnvtà la dtæ de ptaoriun de l'arrêté ministériel d'extension au Juroanl officiel.

(voir ces articles)

Fiat à Paris, le 4 jainevr 2005.

dteinrae idnvertriea à la dtæ de piatourn de l'arrêté ministériel d'extension au Jranuol officiel.

(voir ces annexes)

Fiat à Paris, le 4 jniaver 2005.

4 et 4 bis de la ceoitnonvn nnialtaoe de rriteate et de prévoyance des credas du 14 mras 1947.

## Actualisation des annexes I et III Protocole d'accord du 4 janvier 2005

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005

Une acatiltosiaun des aexnens I et III de la cetinonvon ctioevllce nilanatoe des prothésistes danrteeis et lrbtarioieas de prothèse

### Avenant n 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union nnaoilate pnatrlaoe de prothésistes dentaires,
Syndicats signataires	La fédération des srceevs piclbus et des seecrvs de santé CGT-FO ; La fédération nlaaiote indépendante des sctinayds des psloennrs des cbitnaes et des laoiætbrrs 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 pinetreaars sociaux, cnestcinos des difficultés de la msie en plcae d'une pteootircn scilaoe complémentaire de qualité dnas les laboratoires, généralement de peitte taille, rleevnat de la coonenivtn collective, ont décidé, aifn d'assurer une cutruoveve iuiteqdne à l'ensemble du personnel, de la msie en place d'un régime de prévoyance otariiolbge au niaveu de la branche, irtusnanat aisni une mualitsotuian des gnarteas suos contrôle de la comisomisn paritaire.

#### Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent aanenvt s'applique à l'ensemble des salariés ernant dnas le cahmp d'application de la coinevtnon coiecvllte nnoialtae des prothésistes dtaineres et pnlreesons des loaraerotbis de prothèses dentaires, qlues que soenit la nutare du cartont de trvaail et le nbomre d'heures effectuées, snas condiiton d'ancienneté s'agissant des salariés cerdas et suos réserve d'une ancienneté de 3 mios dnas la pfoeriosn s'agissant des salariés non cadres.

Dans le carde du présent régime de prévoyance :

- la catégorie non cadre cronopersd au pnsnoerl ne rvnealt pas des aichters 4 et 4 bis de la cotnevinon nlaniotæ de rrtiraæ et de prévoyance des cdraes du 14 mras 1947 ;

- la catégorie cadre csproneord au pensroenl revealnt des atliers

#### Article 2 - Garantie capital-décès

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

En cas de décès du salarié, qluele que siot la cause, ou en cas d'invalidité de troisième catégorie rnocene par la sécurité soclaie (état d'invalidité aolubse et définitive), il est versé, en une seule fois, un captail décès égal à :

Situation de fllamie	Capital	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé snas psonnee à carghe	100 % du sialare anuenl (tranches A et B)	200 % trnhcae A + 100 % trnhcae B
Marié, en congcbaiune nrootie et pearnemnt ou lié par un Pacs, snas pnerosne à cghare	175 % du saalrie aunnel (tranches A et B)	290 % trncahe A + 175 % tarnche B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en cncngibouæ noirtoe et penenmart ou lié par un Pacs, aaynt une pesnroe à caghre (1)	200 % du sairlæ anenul (tranches A et B), dnot 25 % du sraalie aunenl au tirtre de la mjoaoirtan puor posrenne à cahgre	340 % tachnre A + 200 % thracne B, dnot 50 % thracne A + 25 % trnhcae B au tirtre de la moairotajn puor posnnere à crgahe
Majoration par psennore supplémentaire à cgrhae (1)	50 % du saiarle anuenl (tranches A et B)	65 % trnahce A + 50 % tanrhce B

(1) En cas de pluralité de psnoeners à charge, le mnatnot goalbl des maornotijas est partagé enrte ces psroneens par ptars égales.

Le scerive du caitpal par apaniciotitn en cas d'invalidité abolsue et définitive met fin à la gariante décès.

#### Double efeit

La gantaire dbuloe effet irenevtnit en cas de décès du cniionjt ou du pertnraiae lié par un Pcas ou du ccobinun nrotoie snaevnrut postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré cmme décès simultané à celui du salarié le décès du cnjoonit ou du peirrantæ lié par un Pcas ou du cbonuicn nriotoe snvraunet au cruos du même événement :

- snas qu'il siot psbosile de déterminer l'ordre des décès ;

- ou lusorqe le décès du conjoint, du pianraetre lié par un Pcas ou du cuboicnn ntooire suvreint dnas un délai de 24 hruees avant le

décès du salarié.

La potetsrain dolbue effet est égale au capatil versé au décès du salarié. Elle est répartie par prtas égales entre les enatnfs à cghrae du conjoint, du cnbioucn nootire et paemnret ou du pniaetarre lié par un Pcas qui étaient inlneemait à la charge du salarié au juor de son décès, dtceemenrit à ceux-ci dès luer majorité ou à leurs représentants légaux ès qualités danurt luer minorité.

## Article 2 - Garantie capital décès

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

En cas de décès du salarié, qlulee que siot la cause, ou en cas d'invalidité de troisième catégorie rounence par la sécurité saoilce (état d'invalidité asouble et définitive), il est versé, en une suele fois, un catpial décès égal à :

Situation de flimae	Capital	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé snas pneosne à cgrahe	100 % du sailrae anuel (tranches A et B)	200 % tnhcrae A + 100 % tharnce B
Marié, en ccuobnanige ntooire et peenmarnt ou lié par un Pacs, snas pnnosere à carghe	175 % du slaaire aneunl (tranches A et B)	290 % tarcnhe A + 175 % trachne B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en coanbcniuge nitoroe et pnanemret ou lié par un Pacs, ayant une psnenoere à cgahre (1)	200 % du sralaie anunel (tranches A et B), dnot 25 % du srialae anunel au ttrie de la majatroion puor prnesone à cagrhe	340 % thcarne A + 200 % tacnhre B, dnot 50 % tcrnhae A + 25 % tcnahre B au tirtre de la mtrioajaoon puor pnneroose à crahge
Majoration par pseorne supplémentaire à cgrhae (1)	50 % du salraie annuel (tranches A et B)	65 % trcanhe A + 50 % trhnace B
(1) En cas de pluralité de pesernnos à charge, le mntaont gaobll des matirojoans est partagé etnre ces psnereons par prtas égales.		

Le sceirve du citaapl par aitpioitancn en cas d'invalidité auoslbe et définitive met fin à la gianrtae décès.

### Double efeit

La gntiraae dboule efeit ieteirvnt en cas de décès du cnnojoit ou du piatrnaree lié par un Pcas ou du cbuncoin niotroe surnevnt postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré cmome décès simultané à ceuli du salarié le décès du coonijnt ou du ptareniare lié par un Pcas ou du ccunbion nriotee sneavunrt au crous du même événement :

- snas qu'il siot ploissbe de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lourqse le décès du conjoint, du parenitrae lié par un Pcas ou du cuibcnon noroite seuvnrit dnas un délai de 24 hreus aavnt le décès du salarié.

La psratoeitn dlbuoe efeit est égale au cipatal versé au décès du salarié. Elle est répartie par parts égales ertne les efnntas à caghe du conjoint, du cobnicun norotie et pernaenmt ou du pranaierre lié par un Pcas qui étaient imeniatenilt à la crhage du salarié au juor de son décès, dinemceetr à ceux-ci dès luer majorité ou à lures représentants légaux ès qualités dranut luer minorité.

## Article 3 - Dévolution du capital-décès

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Le cptiaal décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité alosbue et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il arua expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lqusroe ctete désignation est caduque, le catpial est versé dnas l'ordre de préférence snaviut :

- au cjononit non séparé de driot ;
- à défaut, à la posernne liée au salarié par la sgaunrtie d'un Pcas ;
- à défaut, au ccniuobn nitoore ;
- à défaut, aux enfnats du salarié nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, légitimes, renncuos ou adoptifs, par prtas égales enrte eux ;
- à défaut de dseneadcnts directs, à ses père et mère, par prtas égales enrte eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents satviunvrs par prtas égales ertne eux ;
- à défaut, et par patrs égales, à ses frères et s?urs ;
- à défaut, à ses aeturs héritiers, par prtas égales etnre eux.

La prat de cpiaatl cnaoornedsrpt à la mjroioaatn puor penonrse à cagrhe est versée à la pnseonre à cgrhae elle-même, ou à la prsnene anayt à cgrhae ctete psonerne au décès du salarié.

La prat de cpaital ceaondrsnpt à la mooaarjtin puor efannts à chrgae est versée par parts égales ernre ceux-ci, dtricenemet aux entnfas dès luer majorité, à lrues représentants légaux ès qualités darnut luer minorité.

## Article 3 - Dévolution du capital décès

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Le caitapl décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité alsuobe et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il arua expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou loqurse ctete désignation est caduque, le ctaipl est versé dnas l'ordre de préférence suvainr :

- au coonijnt non séparé de dirot ;
- à défaut, à la penrosne liée au salarié par la sanrutgie d'un Pcas ;
- à défaut, au cocbiunn ntriooe ;
- à défaut, aux eatfnns du salarié nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, légitimes, roneucns ou adoptifs, par prtas égales enrte eux ;
- à défaut de dsnecdnates directs, à ses père et mère, par prtas égales enrte eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents suavivnrs par patrs égales ernre eux ;
- à défaut, et par prtas égales, à ses frères et s?urs ;
- à défaut, à ses arutes héritiers, par parts égales ertne eux.

La prat de caatipl cndpenrrooast à la mtojoarian puor prsnnoee à cahgre est versée à la psnnoe à chagre elle-même, ou à la prnonsee aaynt à cghrae ctete psnnoee au décès du salarié.

La prat de capital cosdrpnroeanr à la majirootan puor etfnans à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, dtiecneemrt aux enfnats dès luer majorité, à lrues représentants légaux ès qualités dnurat luer 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 déterminée à titre d'avance, une rente temporaire 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 rente minimale fixée à 1 090 ? brut ;  
? 15 % des tranches A et B de 12 à 17 ans inclus, avec une rente minimale 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 rente minimale fixée à 1 090 ? brut.

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

La rente 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 d'éducation prévue ci-dessus au profit de chaque enfant à charge. Le versement des rentes d'éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la présente garantie.

## Article 5 - Enfants à charge - Définition

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Enfants à charge. - Définition

L'enfant à charge :

Pour le bénéfice des avantages 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 Pacs ou du concubin titulaire et permanent ;

- l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :

- l'enfant pères en compte dans le quotient familial ou orphelin d'un ascendant abjectement appliqué au revenu imposable ;

- l'enfant auquel le salarié s'est engagé par une convention collective (y compris en application d'un jugement de divorce) rattachée 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 permanent ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son 21e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;

- celui qui, sous son âge, sauf déclaration préalable des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent ou n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pères en compte dans le calcul du quotient familial ou orphelin d'un ascendant appliqué au revenu imposable ;

- l'enfant du salarié né viable moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Les autres personnes à charge :

On entend par adulte dépendant à charge, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent et des enfants, la personne sans activité professionnelle à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

## Article 6 - Conjoint et concubin - Définition

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Conjoint, partenaire de Pacs, concubin. - Définitions

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 partenaire lié par un Pacs :

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

Le concubin :

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est donnée par l'article 515.8 du code civil.

De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Le salarié et son concubin sont 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 temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, en plus à la garantie mensuelle de salaire de l'employeur, ou après application d'une franchise fixe et continue de 30 jours pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans le laboratoire, une indemnité journalière complémentaire égale à 30 % du salaire de référence. Cette prestation s'ajoute aux indemnités journalières de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a deux enfants à charge et à 40 % pour les titulaires à charge et plus.

En cas d'épuisement des dotations à metier de salaire, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le montant 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 craindre l'intéressé à percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- du jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;

- dès la reprise du travail à temps complet par l'assuré ;

- dès la reprise d'un travail à temps partiel par l'assuré, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;

- l'absence de la maladie en invalidité ;

- au décès du salarié.

## Article 8 - Garantie invalidité

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, se vire à terme échu. Celle-ci se substitue aux indemnités journalières précédemment versées.

Pour une invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, le montant de la rente invalidité complémentaire est égal à 30 % du salaire au net de référence. Cette prestation s'ajoute au montant de la rente 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 prouve crndouie l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est mené sur la réserve du versement des cotisations de la sécurité sociale. Le service est :

- à la date de cessation du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date de liquidation de la prestation de veilles 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 de référence 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 de référence 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 de référence 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, le montant en raison de la date d'effet de la garantie, le salaire de référence au net 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 garantie 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 radiations provenant d'une transformation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de rayonnements provoqués 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 personnes 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 radiations provenant d'une transformation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de rayonnements provoqués 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 anneau (rentes-éducation, indemnités journalières, rentes d'invalidité) sont revalorisées en fonction de l'indice fixé par le conseil 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 priorité du service des prestations au niveau atteint au jour de la résiliation, la priorité 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, seront luer garantie décès minime 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 cotisations de mineure en cas de suspension du contrat de travail

Le droit à gracieuse 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 la modification du 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, moyennant le 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, prestations d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à gracieuse 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 gracieuse est assuré jusqu'à la fin du versement des prestations ;

- si l'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modification du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Extension de la garantie relative au décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Bénéficient également 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 disposition cesse à la date de reprise de l'activité et au plus tard à la date de rupture 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 maintien en cas de suspension du contrat de travail

Le droit à gracieuse 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 la modification du 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, moyennant le 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, prestations d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à gracieuse 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 gracieuse est assuré jusqu'à la fin du versement des prestations ;

- si l'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modification du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Extension de la garantie relative au décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Bénéficient également 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 disposition 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 cotisation globale du régime est fonction du traitement 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 inscrite à sa charge par la CCN du 14 mars 1947.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire sont eux-mêmes dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou eux-mêmes dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de

sécurité sociale. Snot notamment pirs en cpnote dnas l'assiette des caitiotsns le 13e mois, la pimre de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas pseirs en compte dnas l'assiette des cinioaostts les somems versées à trtie ecpxnoentiel lros de la ciesotsan du cnarott de trivaal (notamment l'indemnité cpsnecmrtoaie de congés payés, l'indemnité de fin de chaotrt à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rtetraie 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 vuat adhésion des leoriortbaas eanrntt dnas le cahmp d'application de la cononitven ctoviellce nilnatoae des prothésistes drateiens et prnenloess des lobaatieorrs de prothèse detanrie auprès de :

-AG 2 R Prévoyance, itntiiuostn de prévoyance agréée, renelavt de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, ausuesrr des gaeartnis décès, rente-éducation, incapacité, invalidité.

AG 2 R Prévoyance établira un blueitln d'adhésion. Il srea riems à cuqhae laotraboie rlneaevt de la cnointeovn clectlovie nitonlae des prothésistes ditareens et plrsonenes des liortraebaos de prothèse dtriaene en vue de la régularisation adsitvinmartie de l'adhésion. Srea également établie par AG 2 R Prévoyance une ntocie d'information à detistoinan des salariés dnot la dtiitousribn drvea otgbaolimeliert 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 sgerintiaas du présent anevant dnnneot mnadat à lrues représentants au sien d'une ciomssimon pirrtaaie tquheicne puor asusrer le siuvi et la msie en overue du présent régime de prévoyance.

Cette csiimoosmn piaraitre tiqnhcuee est composée de représentants des sgaeaitrnis de la cvntonieon collective.

Elle est chargée :

-de décider par délibération des interprétations à dnoenr au présent anenavt ;

-d'étudier et d'apporter une siuotlon aux lgtiies ptrnoat sur

## Protocole d'accord relatif à l'indemnité de licenciement Protocole

l'application du régime de prévoyance ;

-de délibérer sur tuos les duentomcs d'information cnreoacont le régime que disuffe le gneintioarse ;

-d'informer une fios par an et par écrit les membres de la cimmioosn mitxe sur la gsioetn de la siuitaton du régime ;

-d'émettre par alreilus ttueos oieosnrvtabs et sgsogtuiens qu'elle jgue utiles.

Par ailleurs, elle arssue le contrôle du régime de prévoyance. Elle soeumt à la cossoimimn mixte les tuax de ctosniiaos anisi que la nutrae des ptiertoanss à négocier aevc l'organisme ausuersr désigné.

A cet effet, l'organisme lui communique, chuaqe année, les dtcmnueos financiers, anisi que luer aylanse commentée, nécessaires à ses travaux, puor le 1er août savniut la clôtüre de l'exercice au puls tard, asini que les iatnomfronis et documtens complémentaires qui panurireot s'avérer utiles.

La cooimismn puet dendemar la participation, à ttrie consultatif, d'un représentant de l'organisme aeusrsur désigné.

Enfin, en alptpaoiicn de l'article L. 912-1 de la loi du 8 août 1994, les codnnioits et modalités de la mouiuttlsiaan des rquesius snroet réexaminées au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant. A cttee fin, la ciomsoimn piriaatre se réunira spécialement au puls trad 6 mios anvat l'échéance.

## Article 17 - Effet - Durée

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2005*

Le présent anvaent pnerd efeft le pemirer juor du trsirtmee sauvint la poiclbatun de son arrêté d'extension au Jraunol officiel.

Il fiat pairte intégrante de la coivnntoen ccloeitlve et il a la même durée que celle-ci. Il proura être modifié ou dénoncé seoln les cdintonois des atrciles L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'un dépôt à la dcioriten départementale de l'emploi.

Les segitnaairs en dmaendent l'extension.

Fait à Paris, le 4 jenavir 2005.

## d'accord du 15 novembre 2005

Signataires	
Patrons signataires	L'union nnotlaiae pntroalae de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des siecrves pubics et des secivres de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération naantloie indépendante des styindacs des pneeolsrns des cntabeis et des loirraabetos dentaires, 171, qau de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action soaicle CGT, csae 538, 93515 Mntruoel Cedex,

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2005

La maocotidifn de l'article 18 " Indemnité de lecnneicemit " de la cneoinvton cleiltovce nitlonaae des prothésistes dteeiarns et laioborrates de prothèses dareients ienetidnrrva à la dtae de prtouain de l'arrêté ministériel d'extension au Jranoul officiel.

Fiat à Paris, le 15 nerombve 2005.

## Avenant du 10 avril 2006 relatif à la création de 6 certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'union natoinlae panrotale de prothésistes dentaires,
Syndicats signataires	La fédération des seiecrvs pcbiuls et des sreviecs de santé CGT-FO ; La fédération naoalitne indépendante des syiadntcs des personnels des ctaienbs et des leritaobroas deernaits ; La fédération de la santé et de l'action slocaie CGT,

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2006

La création par la cisommsoin paairitre naliante de l'emploi des prothésistes drnateies et prneonsles de larioebrtaos de prothèse deriatne des ccreattfiis de quaocailiftin pofenlsrolensie sutvanis : CQP astaisnt qualité en lrbirotaaoe de prothèse dentaire, CQP prothèse amovible, CQP prothèse conjointe, CQP orthodontie, CQP CEPS de spécialisation céramique et occlusion, CQP CEPS de spécialisation prothèse aojdnite complète tles que définis par l'avenant ci-joint.

Fiat 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 ansiasatt qualité en liaooatrre de prothèse deitarne :

- ppticeirar à la msie en plcae de la démarche qualité ;
- ctinueborr au contrôle de l'organisation du sievrce du lraraooitbe ;
- cnreiutbor au siuvi des dtencoums raeflits à la geiotsn des compétences psleeneilosfons du pseroenl ;
- ceoirbutnr au sivui des pudtiros et matériels ;
- cneburoitr à la maîtrise de la fiartocban ;
- croeibtnur à la gtaanrie du scivere d'information et de suivi du praticien.

2. CQP Prothésiste diteanre spécialisé en prothèse aoblivme (qualification complémentaire au CAP) :

- rullcieier et trtaeir l'ensemble des ioominfntars nécessaires à la ftbaicoarin ;
- plifieanr et oigeasrn le tirvaal à réaliser ;
- faeubirqr le modèle ;
- transférer les modèles sur atruculaietr ;
- coeincvor les mttaequs et mtneor les detns ;
- minetinar le ptose opérationnel.

3. CQP Prothésiste drnietae spécialisé en prothèse cnoojntie (qualification complémentaire au CAP) :

- reicleiulr l'ensemble des itmioaofnrs nécessaires à la ftaociabirn ;
- piinefalr et oarnsiger le tavairl à réaliser ;
- fuiberqar le modèle ;
- transférer les modèles sur aclruutiater ;
- coonecivr les mteuteqas et aiupqpler les cosmétiques ;
- miiatnenr le psote opérationnel.

4. CQP Prothésiste ditanere spécialisé en ootrdihnote (qualification complémentaire au CAP) :

- riulelecir et tetriar l'ensemble des ifotarmnnios nécessaires à la fcoraibatin ;
- paelnfiir et osiarnegr le traavil à réaliser ;
- frqbaueir le modèle d'étude et/ou de triaval ;
- ccvnoieor et fieqaurbr les apalreps abliveoms ;
- cvoozienr et farequbir les arplpieas fexis ;
- mniainetr le poste opérationnel.

## 5. CQP CEPS de spécialisation en céramique et olcuisocn :

- dnqegistiouar un cas prothétique et définir un ou psuriules schémas dercetrius ;
- pnilfaier et ornsgaier le taraivl à réaliser ;
- fquaiebr le maître modèle ;
- transférer sur aarelttcuiur ;
- coivnoecr et furiabqer la prothèse coojitne céramique ;
- femuorlr des poonirisotps d'amélioration.

## 6. CQP CEPS de spécialisation en prothèse amolivbe complète :

- duiqegaostinr un cas prothétique et définir un ou piuseruls schémas dreructies ;
- pieflanir et oagiersnr le taaivl à réaliser ;
- freuiaqbr le maître modèle ;
- transférer sur actltiurear ;
- cievocnor et furaeiqbr la prothèse alvobmie complète ;
- fromluer des ptposoriniis d'amélioration.

## Actualisation de l'annexe III de la convention collective Accord du 23 février 2007

Signataires	
Patrons signataires	L'union nlaianote praonalte de prothésistes deiertans ;
Syndicats signataires	La fédération des screevis pibclus et des sereivcs de santé CGT-FO ; La fédération naaotnile indépendante des scaydints des presnenos des ceanbtis et des lrooaeritbas dnertieas ; La fédération de la santé et de l'action scoilae CGT,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2007

Une alauciasiottn de l'annexe III " Rémunération des psornnees en ctorant d'apprentissage préparant un diplôme de nvaieu IV et III " de la ceitonovnn cletvciloe nnotalaie des prothésistes deeantirs et lrboieraotas de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, invrtdnreiea à la dtae de prtuaion de l'arrêté ministériel d'extension au Joanurl officiel.

(voir cette anexne III)

Fiat à Paris, le 23 février 2007.

## Accord du 24 septembre 2007 relatif au développement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Union nalntioae poaranlte des prothésistes dnetareis (UNPPD).
Syndicats signataires	CGT-FO ; CGT ; FNISPCLD.

C'est pqouori :

? ils considèrent cmmoe irptnoamt l'évolution pnrsloufenoesle nécessaire des salariés des lrbetioaroas de prothèses dnireaets ;  
? ils réaffirment luer volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dnas luer globalité et de perrnde en cpotme l'évolution des oaoisanrntigs de taarivl ;

? ils cnioefmrt la nécessité d'accompagner l'élévation glalobe du naveiu de compétences idinidlevles et collectives, la rchreche de pvlalncooyee et le développement de la polycompétence ;

? ils eendntnt reforncer les myeons et dosinistpois mis en place pour aersusr une piqltiuoee de bhcnare iaontvnnne et préparer l'avenir ;

? ils empexrnt luer volonté de fovsarier le développement de la ftmaorion tuot au lnog de la vie pnlorenlsiofsee et le rfoemrenect des compétences dnas le crade d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, ntomament préserver l'emploi.

Et conformément au ttire Ier « De la framioton pnolofslersenie tuot au lnog de la vie » de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rtievlae à la fmaooritn pnlfrseeinlosoe tuot au lnog de la vie et au dauglloe social, à l'accord naoiantl isreonfrenoietspnl (ANI) du 20 sepretbme 2003 et à l'accord général du 5 décembre 2003 rteialf à la frotroaimn tuot au lnog de la vie et à lures avenants,

En tnat que de besoin, la CNPE eranmxeia la cohérence des différents adocrcs de bharnce liés à la fimartoon et leurs éventuelles sulnotois et trtanretmsa le résultat de ses tauravx aux priernaetas sociaux.

Les sgrniitaeas précisent que le présent arccod s'applique à l'ensemble des salariés reenlvat de la cnnoteivon cicltleove des prothésistes draietens et plrnesones de lbtaiaorores de prothèses dentaires.

### Article - TITRE Ier : Objet

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les seaintiargs rnllleppat :

? que le seetur de la froitiibaacn de prothèses dnieraets est confronté à de perdoofns mutations, ilstueilrdens et économiques, et évolue dnas un cxtototee de marché en tsofroirmaann et fteeormnt crercunoenitl ;

? que ces évolutions ont des iincddeens sur l'organisation des entreprises, les puscsoers de pcidourtn et sur l'évolution des eipmlos ;

? que l'adaptation du seeuctr ne puorra se fiare snas une nécessaire évolution de la gseiotn des rsseroceus humaines, élément déterminant de compétitivité et de pcmeorrfane des loairbreraos de prothèses dtieranes ;

? que les lietobraors de prothèses dtearines rencernontt des difficultés de rcmereteunt de peensornl qualifié ;

? que le stecuer de la fcoaabirtn des prothèses dteineras sthaoiue aitcinper les mituaotns et aigr en véritable aetur de son dneievr au leiu de sibur les évolutions et les nouuavex eunjex de la compétition ienlnattaonie ;

? que le sceeur de la fabircioatn de prothèses daeritens srea très ripnmedaet confronté à un départ mssiaf de compétences lié à la sittauin démographique.

## 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

Cf nraoimnt luer volonté d'accompagner les eipertrens dnas la définition de leus ptqiloeius de ftaroimon et les salariés dnas l'élaboration de leurs pjrotes professionnels, les sigaerniats cnononenivet de la nécessité de pouisrvue et de rcoernfr les démarches de proiectvspe des métiers et des qalfauciintos déjà engagées au neiavu de la branche.

## Article 1 - Le contexte

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007*

### 1.1. Une bacnhre prsofnosnleleie en mutation

Le suecetr de la friactboian de prothèses dieartnes se caractérise par :

- ? un lgare camhp d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la foitcbiaarn et la caoiatmmselriocn de prothèses dnreietas ;
- ? une gndare diversité de pruodits et de matériaux ;
- ? une aaoitiotsmn du secteur aevc une ftore prédominance de TPE, PME/PMI ;
- ? une ftore ccuceonrnre des importations.

### 1.2. Des compétences qui évoluent

De nerombux métiers et qaunaitlcfiois snot en tairn d'évoluer très rdimanepet du fiat de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nuleloves tenqhuiecs ou technologies.

## Article 2 - L'observatoire des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007*

### 2.1. Objet

Notre seetcur peornfisseonl diot être en capacité d'exprimer ses bnsoies en faitoomn et en qualification, nmmneoatt puor les métiers en mutation, puor que la pioqutle emploi/formation et l'offre de fmrtooian s'organisent auotour de ses priorités et répondent aux benosis des eprnireetss et aux atenetts des salariés.

Ctpmoe tneu de la conjoncture, du conetxte spécifique au seuetcr de la fritcbaioan de prothèses dreintaies et prcae que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des sitdueimlis d'une région à l'autre, il est cnonevu de coeoncvir le poejrt à l'échelle de la branche.

Par ailleurs, cptomoe tneu que de nurbemsoes eptirnrees déclarent aivor du mal à élaborer luer piqlutoie emploi/formation et que l'on recnsee peu de focniotns de rcoeurses hmauneis ceanimertl identifiées il s'agira de :

- ? mtrete à la dosipiitson de la bcarnhe et des eerrisentps des iafrntmnoois sepimls et cohérentes ;
- ? atpincier ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche puls formalisée ;
- ? oriffr un outil d'aide à la décision puor la cmomoisisn paaitirre nnaoatie de l'emploi (CPNE), les entreprises, les pearrtneais suciaox de la bcarnhe et tuos cuex qui citbunnroet à la rmisee en adéquatation des benosis et de l'offre de ruencmreett ou de frtmiaoon puor le secteur.

### 2.2. Le comité ptraiiare de pilotage

#### 2.2.1. Composition

Un comité priiarate de polgitae de l'observatoire est créé.

Il est composé de 2 mmerbes de cuahqe oaigoinstan nntliaaoo représentative de salariés sgtnrriaiae de cet accord et d'un nbmroe égal de représentants des elupeymros désignés par les onarigiastons signataires.

#### 2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité ptraiirae de pogltaie se réunit au minos 2 fios par an.

Les tvaurax du comité ptiarirae de piltaoge s'inscriront nemtomant dnas le pnlngoeroemt de cuex des arutes cinsosmmios prieaiarts en chgare des qonisutes d'emploi/formation et de totue étude formulée par la CPNE.

Les oaastngorniis peoalrtnas s'engagent à :

- ? cneovuqr les mrembes du comité prtraaie de pagtoile ;
- ? préparer les dcoutmens nécessaires au bon déroulement de la

séance et tstatnmerre les donecmuts préparatoires aux mmebrs du comité.

? aursesr le secrétariat des séances.

Les rmtbnemrseoeus senort assurés par l'OPCAMS sur les baess et modalités pratiquées par l'OPCAMS. La pisre en carhge de l'ensemble des coûts de feennoonmitnct et les rnmrmuosbetees de fiars (salaires et déplacements) senort imputés sur les cnuibortionts visées aux aicterls 15.1 et 15.2.

#### 2.2.3. Missions

Mossiins confiées à l'observatoire par la brnchae de :

- ? cctloeler et synthétiser les ioomrinatnfs sur les métiers, les empolis et lrues qualifications, aïsni que les cunooilncss et rednocitamanoms qu'en trie la CNPE en matière de foaimortn professionnelle, aifn de les mttree à dposiitiin de la brchae ;
- ? coeubinrtr à ietdefiirn les ftcraeus rqnisaut d'affecter les métiers du stceeur par une msie à dopisiositn d'outils et d'aide au dotginasic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en frtoe mituotan ;
- ? cteinustor une incnase de réflexion psreipocvte et de paartge d'information et d'analyses auotour des métiers de la brnchae ;
- ? crinduoee des études poetunellcs vnisat à prtmtteere une pqtuioile prstpcoveie des emplois, et nmonetmat des études démographiques ;
- ? prurodie des données anuenells à la bachrne à dinoieatstn de la CNPE ;
- ? ttrsnremate à la bahrcne les priorités qui siraent nécessaires tnat en termes de pclbuis à celibr que des formations. Cette ctuoniirtobn devra prttemere aux priaenearts sacuiiox de la bhrncae d'élaborer les oneornatititrienalens de la foairtomn professionnelle.

### 2.3. Modalités de msie en oeuvre

Aifn d'assurer ctete démarche de villee prospective, il s'agira :

- ? de rceesner les données qietvtiutanas et qliavtuaites caonenrntct l'évolution des métiers ou des qtofaniaiaucils cnerocnant la bhcrane ;
  - ? d'assurer le riuecel et la synthèse des iinamnfoorts nécessaires puor l'élaboration de duetocmns de synthèse.
- La gsotein thnqiceue de l'observatoire est déléguée à l'OPCAMS, qui se rorcaphrpea des ministères concernés, des oraesimngs ituistnnnileots et des osiagrmnes de la branhce puor compléter ses inormatnifos nnemaomtt : AFPA, ANPE, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, UNEDIC...

## Article 3 - Préparer l'avenir

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007*

Les stiaigearns cnefnoit à la CNPE le sion :

- ? d'examiner cqhuuae année l'évolution qtnatitavue et qataiuitlve des eplioms et des qticanlfauios peesreolfnlisnos en tannet cptomoe nnaetommt des trvauux réalisés dnas le cdrae de la démarche d'observation psopevircte des métiers et des qocnfiiutiaals ;
  - ? de réfléchir aux meonys d'actions puor amcgoapncer ou atinciepr ces évolutions, nmnaoetmt en matière de frtiomoan ;
  - ? dsoagitinc des bsiones en qcofuaiatiiln et en compétences nnmemaott puor les pibulcs ceblis ;
  - ? iainrntvee de l'existant en matière de fmatoiron et d'outils pédagogiques ;
  - ? crsuctnootin de diistsiofps itnonavns ;
  - ? définition de l'organisation et du siuvi des dssiipoftis ;
  - ? ctirctoonusn d'un paln de caoumtmiiconn sur les taavurx conduits.
- Les cnoionluscs de ces truvaax snreot intégrées dnas le rorpapt de branche.

## TITRE III : Parcours professionnels

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007*

Dnas un délai de 1 an à prairt du présent accord, les petaeinrras saucix définiront, dnas le carde de la CPNE, les modalités complémentaires qui dvnaeerit être msies en oeuvre. Ces dsionosptiis frurneioqt en axenne du présent accord.

## Article 4 - Le passeport formation

#### 4.1. Objet

Afin de faciliter la réalisation du « projet de formation », son approuvé par le salarié et la lisibilité au niveau de la branche, les représentants du personnel de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « projet de formation ».

Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèses dentaires qui le souhaite pourra établir son « projet de formation » sur la base du document qui sera annexé.

Ce « projet de 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 (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, expériences professionnelles ;

? 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 atouts et de ses 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 professionnel a 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 conseiller 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 des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

? les modalités de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;

? l'identification des besoins de formation du salarié et à l'amélioration des compétences du salarié ou l'orientation de sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation de l'entreprise ;

? l'initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF) ;

? les modalités 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 l'employeur des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des dépenses qu'il est tenu de faire 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.

Un « guide pour l'entretien professionnel » sera annexé au présent accord. Ce guide précisera les modalités d'organisation de l'entretien.

Les salariés qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des métiers 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 modalités de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les représentants des salariés et l'OPCA.

L'OPCA de la branche (OPCAMS) assure la mise en œuvre de la

formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces compétences professionnelles selon les modalités définies à l'article 16.3. (1)

(1) Alinéa de l'extension comme étant rattaché aux dispositions de l'article R. 6332-78 du code du 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 salariés 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 conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions de formation débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère professionnel des activités professionnelles, les salariés adhèrent à la CNPE de réfléchir et définir, en priorité, les critères de mise en place, dans une vue à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, les modalités et les modalités de la profession, seront annexés au présent accord.

Les salariés s'engagent à développer l'information des salariés et des représentants sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

#### Article 7 - Le bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors 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 bail de 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 de compétences à l'élaboration par le salarié concernent d'un point de vue professionnel l'opportunité, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, en particulier, dans le cadre 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 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.

#### 8.2. L'insertion des jeunes

Les salariés réaffirment que les jeunes en apprentissage sont des jeunes privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à faciliter les actions de la formation sur les aspects de l'apprentissage et d'apprentissage.



### 8.3. Le mniitaen dnas l'emploi

Les saintageis cnoevinent de l'importance de fversoair le développement des qlclaiiafnotuis et le matiinen dnas l'emploi, des salariés aaynt un fblaie niaevu de qiacauiouflin ou confrontés à des mittonuas isertudnlls ou économiques.

Ils s'engagent à pmvoouoirr les périodes de professionnalisation, cainioosmbn organisée de période de tavairl et de fombaorin et les dspinsoitos qui ont puor oejbt :

? de pncerefteoir ou d'enrichir les compétences poesslronlfiens ;

? de feiarsvor l'adaptation aux évolutions des métiers et des tonhlegiceos ou aux manouitts d'activité ;

? de prrttemee l'accès à des ftomoniras qiaufлтаenis ou diplômantes ;

? de faecitlir l'évolution professionnelle.

Les satrgiaens s'engagent à psuirvroue les réflexions et la msie en pclae d'actions innatoevs puor aieptncir et aengampcor le développement des compétences des salariés et la pmafenrocre du secteur.

### 8.4. L'accompagnement des TPE/PME/PMI et des epsrrenties artisanales

Les TPE/PME/PMI et les enrtsrepis aistenlraas prounort bénéficier d'un aacngnepoemcmt dnas la msie en orvuee de cet acrcod et dnas le développement des antiocs de footriamn de luers salariés.

Les snreaatiigs dnaemnedt à la CNPE de luer présenter les ccooilunnos de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information puor ces catégories d'entreprises dnas l'année qui siut la starnguie de l'accord.

#### Article 9 - De la professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007*

Les ctinoars ou périodes de pnionlsesaisaftioorn vnot pmrterete la pearsooatliinsnn des purcaros de faomrotin et une ctiffoicrican des connaissances, des compétences ou des adeipttus piselrfslnoeoens acquises.

Ils aiscsenot :

? les egttnimeneess généraux, piesnrloeoensfs et telqnhioeougcs dispensés dnas des oeaistrnngs plicubs ou privés de firmaoon ou lorsqu'elle dsiospe d'un sicrvee de formation, par l'entreprise ;

? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erniepstre d'une ou purleisus activités pelsinforeoneess en rtaielon avec les qcafiltiuoians recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut les délégués du ponreesnl s'ils existent) est consulté sur les atconis de fmroation miess en orvuee au trtie des cnrtas ou périodes de professionnalisation.

### 9. 1. Les ctonatrs de poitonioirassfsealnn

#### 9. 1. 1. Ofijcebts

Les cotntras de pennisrtlosiaiofoasn se sbteniutsut au crnotat de qualification. Ils ont puor obtceif de fisaevorr l'insertion ou la réinsertion pesrofnozilnele des jenues et des dueeandmrs d'emploi, de snliibeeissr les junees à la reerchce d'un periemr elpomi ainsu que des ddmneeraus d'emploi en rcercehe d'une nlelvuoe oiaorentitn aux carrières de prothésistes dtraneeis et d'offrir à ces pculbis des carrières plooisnerlensefs recennuos dnas la bhnrcae professionnelle.

Ils ont puor finalité d'acquérir :

? un diplôme ou un ttrie à finalité poonsflneislere icrinst au RCNP ;

? une qlcaifuitoain pfsesoeoilnre établie par la CNPE de la brnache ou une qtauoicfaiiln pflieslreonnee rcennoue dnas la convineton ciclteleve de la branche.

9. 1. 2. Lsite des qacltaioiunifs periiarroits

? CAP ;

? CQP « Atsassnit qualité en lroaibartoe de prothèses deirnetas ».

Ces qaiacutnfilios preiorritias seront meiss en orvuee conformément à l'article 9. 1. 7.

#### 9. 1. 3. Plbcuis

Dans le cdare de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le ctraont de piotsiireoanfsnaslon s'adresse, conformément à l'article L. 981-1 du cdoe du tarival :

? aux jenues de mnios de 26 ans snas qaifalciuotin

prinesoeosnlfle et à cuex qui vunleet compléter luer foomrtan initiale, geul que siot le niveau, puor pouiovr accéder aux qaoinatlufiics visées ;

? aux drunemades d'emploi de 26 ans et puls dès luer iirntosipcn de l'ANPE, lorsqu'une piftearornnsloiaaon s'avère nécessaire puor feroavsir luer reutor vres l'emploi.

#### 9. 1. 4. Rémunérations mmiina

Les cartonts de pinisarosiolteonash snot rémunérés cmome siut :

? puor les jeenus de mnios de 26 ans :

? puor les jueens de mnios de 21 ans : 55 % du SIMC ;

? puor les jeeuns de 21 ans et puls : 70 % du SMIC.

Quand ils snot titleauris d'une qoiatlicaufin au mnios égale à cllee d'un baccalauréat pfoineoensrl ou d'un trite ou diplôme à finalité psofslneroielne de même niveau, le sialare ne puot être inférieur à :

? puor les jnuees de monis de 21 ans : 65 % du SIMC ;

? puor les jneues de 21 ans et puls : 80 % du SIMC ;

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

#### 9. 1. 5. Cndiointos de prsie en cahрге

L'OPCA de la brnhace pernd en cghare les aiconts d'évaluation, d'accompagnement et de foraoimtn sur la bsae des friftaos hireraos fixés à l'article 16. 1.

#### 9. 1. 6. Caractéristiques

*Nature du cnotat :*

*Le cntraot de praisneifosioslnotan puot être ccnolu suos la frome d'un caontrt à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDTEFP (1).*

Durée de l'action de pinliossarnotfaoesn :

La durée du carontt de pissenlosantfiirooan est défini cmome siut :

? durée déterminée : de 6 à 12 mios ;

? durée indéterminée : ernne 6 à 12 mois.

Les seanitaigrs cvenoeinnnt de la possibilité de proter la durée de l'action de psiienoalaoaitnfsn à 24 mios puor les ctraotns vainst l'obtention d'un diplôme ou d'un tirtre spécifiques à la branche, d'une qcoaiuitaifln définie par la bhnrace ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de faotmroin :

La ftraoimn est d'une durée crmpoise entre 15 % et 25 % de la durée tlaote du coartnt ou de l'action de professionnalisation, snas puovoir être inférieurs à 150 heures.

Les pearnarties cneenviont d'étendre la durée de la ftimoaorn au-delà de 25 % de la durée du contrat, dnas la lmtiie de 30 % de la durée tltoae du coartnt :

? puor cuex qui vesint des fnotiorams vinsat l'obtention d'un ttrire ou d'un diplôme de la brnhace ;

? puor ceiatnres firooatnms définies par la CPNE.

9. 1. 7. Mossniis confiées à la CNPE dnas le carde des ctoantrs de pianaloortsoifinssen

La CNPE définit :

? les critères ;

? l'échéancier ;

? les priorités rivaletes aux picbuls et aux dérognations des durées de l'action de plrneiaaosniootfissn ou de la durée de la foatmtrin (cf. art. 9. 1. 6),

au reragd duquel l'OPCA de la branche, OPCAMS, eiamnxe les dndmaees de fcineemantn présentées par les entreprises.

En tnat que de besoin, la CNPE pospore aux pniaretaers suoiax la msie à juor :

? des bénéficiaires prtartoeiiris ;

? des dérognations ccneornat les durées des coarttns et les durées de fiatromon et la nurtae des cfeicintratios ;

? des qoaiifnulatcis perlfnoseinloess rnnecoeus par la CNPE ou des qaoliitunicfas rueeoocnns par la cevnnocion clctivolee de bhnrcae ;

? des faioomtrns particulières ;

? des diplômes ou des tetirs à finalité professionnelle.

Ces priorités, critères et échéanciers snot mis en oevrue et sviui par la scoiten piaaitre compétente de l'OPCA et snot mentionnés dnas un dcmouet que l'OPCAMS tinet à disptsooin des enstpreeris et salariés relevant du cmahp de la ficbraatoin des prothèses dneiartes et qui précise les cnitdois d'examen.

#### 9. 1. 8. Développement de la focntoin tutorale.

Objectifs :

Un crtiaen nomrbe de leraiootarb de prothèses darenties ont rcrueros à la forimotan en siuitotan de travail. Les savoir-faire ou les nlvleoues teeheicquins snot tarsmins par les collègues qualifiés et puls expérimentés qui eednacrt les salariés en caonrtt d'alternance.

Les seaignitras connnenvit que la fotoincn trulatoe fiat ptarie intégrante des faotminros CQP à l'exclusion des 2 CQP de spécialisation CPES. Ils encernuagt l'employeur à cosiihr puor chauqe crotant de parsfianooslsetinoin un ttueur pmari les

salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèses dentaires. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de développement visé.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Conditions de prise en charge :

Pour permettre le développement des activités de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les établissements mentionnés que l'OPCA de la branche prouvée en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les financements de tranches ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les modalités 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 acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

? de participer aux différents binômes de stagiaires.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fonction tutorale :

Les établissements mentionnés les établissements et à veiller à la fonction tutorale en ab initio une rémunération de 50 % brut par mois maximum 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 entrants et les salariés concernés, les établissements ont défini une « crèche » annexée au présent accord.

L'organisme formateur (OPCAMS) jouera un rôle majeur du « guide du tuteur » (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les établissements demanderont à la CNPE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

## 9. 2. Les périodes de professionnalisation

### 9. 2. 1. Principes et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des activités de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail 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 recommandations des études prévisionnelles 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, souhaitent poursuivre la sédentaire de leur carrière professionnelle ;

? aux salariés qui en vue de la création ou la reprise d'entreprise ;

? aux femmes qui renouent une activité professionnelle, après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;

? aux salariés retenus par le médecin du travail imputable à leur poste de travail situé à une distance maximale de 100 km 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 être déterminée :

? d'acquiescer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (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'acquiescer une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Les établissements conviennent en outre de donner une importance au

développement et à l'organisation d'actions de formation débouchant sur une certification des compétences (notamment les certifications de qualification professionnelle).

### 9. 2. 2. Durée de la formation

La durée de formation est fixée au titre 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 certifiantes 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 souhaitent à financer pour préparer le BTM en 3 années (incluant le CAP).

### 9. 2. 3. Listes des qualifications prioritaires

? CAP ;

? BTM ;

? BP ;

? BMTS prothésiste dentaire ;

? BMS prothésiste dentaire ;

? CQP « Otdornihote » ;

? CQP « Prothèse coiffure » ;

? CQP « Prothèse alvéolaire » ;

? CQP « Assistanat qualité en fabrication de prothèses dentaires » ;

? CQP CEPS de spécialisation prothèse esthétique 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 activités de formation du salarié au titre de la période de professionnalisation par l'OPCA (OPCAMS) dont relève l'entreprise.

Le montant des salariés simultanément asbets au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du comité 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 professionnalisation peut être différé lorsqu'il abouit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Les activités de formation sont effectuées pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail non travaillé au titre de la rémunération.

Les 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 s'engage vis-à-vis de l'intéressé sur la formation et satisfait aux évaluations prévues.

### 9. 2. 5. Missions confiées à la CNPE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CNPE définit :

? les critères ;

? l'échéancier.

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

? les listes de salariés ;

? les listes de salariés asbets ;

? les listes de salariés prioritaires,

au regard de l'OPCA de la branche (OPCAMS) en vue des démarches de formation présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en œuvre et suivis par la société partenaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCAMS tient à disposition des établissements et salariés relevant du champ de la formation de prothèses dentaires et qui précise les modalités d'examen.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-1 du code du travail.*

(Arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2008, art. 1<sup>er</sup>)

## 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 profession ;

? s'inscrit naturellement dans les objectifs de cet accord ;

? nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés,

les partenaires conviennent de donner une importance au

? d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;  
? de développer l'apprentissage et les premières formations  
technologiques et professionnelles ;  
? de reconnaître les dispositifs en faveur de l'emploi et de la  
formation des jeunes pour développer les compétences du  
secteur et contribuer à l'efficacité de l'emploi ;  
? de favoriser la qualification d'insertion des jeunes pour  
préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur.  
En outre, pour tenir compte des modifications déjà intervenues  
dans l'organisation structurelle de l'apprentissage et de celles qui  
pourraient résulter de la réforme législative, les partenaires  
sociaux s'engagent à se répartir dans les meilleurs délais afin de  
mettre au point :

? l'examen de la faisabilité d'une modification de la taxe  
d'apprentissage ;  
? le suivi de la répartition de la taxe d'apprentissage ;  
? la coordination des initiatives nationales et régionales en  
matière d'apprentissage.

Une fois par an, la CNPE définit les orientations générales en  
faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et  
veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions  
telles que :

? sites biliaires des jeunes, de leur famille, des entreprises ;  
? formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;  
? création d'outils pédagogiques innovants.

Elle peut par ailleurs décider, sur proposition éventuelle des  
organismes agréés des CFA du secteur :

? des ouvertures ou des fermetures de sites ;  
? des conditions générales d'admission des apprenants ;  
? de l'organisation et du déroulement des formations.

De manière générale, elle est informée des questions relatives à  
l'organisation et au fonctionnement des CFA ; pour ce faire, elle  
est notamment associée au processus verbal de toutes les  
réunions des comités de suivi de la mise en œuvre de chacun des CFA  
concernés ; elle a notamment connaissance des budgets  
prévisionnels et réalisés tels que transmis aux services régionaux  
compétents.

#### Article 11 - Plan de formation

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007*

##### 11.1. 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 procéder des  
formations qui participent au développement des compétences.  
Dans le cadre du plan de formation mis en place de la commission  
du comité d'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 entreprises de la branche, afin de  
repenser les modalités de formation, chaque entreprise définira  
ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de  
l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-  
après.

##### 11.2. Type d'actions

###### 11.2.1. Action 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.

###### 11.2.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi

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

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

Les heures correspondantes à ce dépassement sont assimilées aux  
heures sociales, mais ne s'imputent pas sur le compte de  
heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos  
compensatoire 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.

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

Ces actions sont mises en œuvre pendant les temps 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 accord écrit entre le  
salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors des temps 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  
temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du  
salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit  
avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements  
qu'il s'attend à voir respecter si le salarié suit la formation et  
selon les évaluations prévues.

#### Article 12 - Modalités particulières

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007*

##### 12.1. Droit individuel de 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 faculté de prothèses dentaires,  
dispose d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui  
l'emploie *1er janvier qui suit la signature de l'accord (1)*,  
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 proportionnellement.

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 droit s'applique également aux salariés à temps partiel,  
quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits  
acquis proportionnellement.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF  
calculé proportionnellement dès lors qu'ils ont travaillé  
pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation réalisées au titre du droit individuel à la  
formation (DIF) sont :

? des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement  
des connaissances ;

? des actions de qualification ;

? des actions de promotion en application des dispositions de  
l'article L. 933-2 du code du travail.

Elles se déroulent en dehors des temps de travail et donnent lieu à  
un versement par l'entreprise d'une « allocation de formation »  
égale à 50 % de la rémunération nette de référence du  
salarié concerné. Les modalités de détermination du montant  
de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF revêt de l'initiative du salarié, les  
actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler  
pendant les temps de travail après accord entre le salarié et son  
employeur. Ces actions donnent 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. (2)*

Proposition de modification : En cas de licenciement (sauf pour  
cause grave ou lourde), le salarié licencié peut demander à  
bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou  
de validation des acquis de l'expérience (VAE) au titre du crédit  
d'heures qu'il a acquis dans le cadre du DIF. Cette demande doit  
être formulée avant la fin du préavis. Si cette demande est  
respectée, l'employeur est tenu de verser le montant de  
l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au  
titre du DIF et non encore utilisées, cette somme peut  
servir à financer tout ou partie de l'action suivie par  
le salarié.

À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF  
n'est pas dû par l'employeur.

Dans le cadre de la procédure de licenciement, l'employeur est  
tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il dispose de ses  
droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de  
demander pendant le délai-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 droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés.

## 12. 2. Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la mise en œuvre de parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, les signataires spécifiques confirment l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans la mesure où ils facilitent l'auto-formation, notamment le « e-formation », pour être implémentés au titre du plan. (3)

(1) Motus exclus de l'extension comme étant concrets aux dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue, au logement social, aux mesures d'urgence pour le salarié bénéficiaire de la formation à l'emploi 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 signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des salariés suivants.

Article 13 - Egalité professionnelle homme/femme

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les hommes et les femmes 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 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 éliminant les obstacles à l'accès en plaçant les mesures appropriées.

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

? luer l'insertion ou réinsertion professionnelle ;

? luer l'accès à l'emploi ;

? le développement de leurs compétences ;

? l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle. Des mesures pourront être conclues avec les organismes habilités.

## Article - TITRE VI : Missions confiées à la CPNE

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Cette partie 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 transition de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, expriment et réaffirment l'importance des travaux de la CPNE et encouragent ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent les missions confiées à la CPNE :

La CPNE, entre autres :

? de promouvoir l'information réciproque des signataires 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 mois précédents 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 l'adaptation et de réadaptation professionnelle des salariés pour les différents niveaux de qualification et de l'accompagnement 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 toutes opérations et projets utiles ;

? de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la possibilité de formation ;

? d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;

? d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics et privés en vue de constituer un périmètre des actions à l'issue de leur formation ;

? d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire central des fonds de formation professionnelle ;

? de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience consistant à 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

Cette partie complète notamment 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 liaisons de protocoles existants sont teues d'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. Etapes de 10 salariés et plus (1)

Pour les salaires versés à compter du 1er janvier 2004

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

? versée au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FOINCGEF à compétence nationale ;

? versée au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCAMS.

Ce versement pourra être :

? les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de qualification ;

? les dépenses de formation et d'exercice de la fonction ;

? les dépenses de formation de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications visé à l'article 2 ;

? les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les modalités fixées à l'article 16.3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution 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

pllrseosefnnoie coitunne affectée au paln de firmatooon puor l'année N ;

?avant le 1er mras de l'année N + 1, le slode des sommes qui n'auront pas fiat l'objet d'une exonération drtciee ou d'un enenagemgt de dépense au cruos de l'année N, (2)

pour prtemtere la psire en chagre des dsosiers de ddmenae de fmeceiantnt présentés par les eesipnrtrtes eynolpamt au minos 10 salariés au trite de luer paln de formation,notamment en fntoioch du mnotant du vsneermt de la cboionurttin reçue à ce titre. (3)

Cette cribtoituonn srea ntammoent consacrée au ficnemannet des dépenses liées à la msie en oreuve d'actions de frmooitan réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

? aoitcns de fitaoromn msie en oreuve dnas le crdae du paln de foatmoirn ou dnas cleui du DIF ;

?prise en cahrges des faris de transport, de repas, d'hébergement ansii que des rémunérations des salariés csnrddoapnet aux atoncis de foratimom mesis en oeurve dnas le crdae du paln de formation, ou du coanrtt ou de la période de poiniarelfniatssoosn (4) ;

? dépenses engagées au tirte du blian de compétences ou de VAE ;

? psrie en crhage du mantont de l'allocation de famoroitn versée au salarié pranedt la msie en ouvere d'actions réalisées en dheors du tmpes de tvriaal ;

?des atcnois et moneys visés à l'article 12. 2. (5)

## 15. 2. Erntepersis de mions de 10 salariés

A copmpter du 1er janeivr 2004, les liatbeoraros de prothèses detrniaes de moins de 10 salariés iisrtcns au répertoire des métiers snot teuns de veersr en totalité à l'OPCAMS, une cibntrtoouin mimnillae égale à 0, 65 % du mtnaont des rémunérations versées pndadnet l'année de référence. Cttee cuitnotobirn se décompose cmmoe siut :

? ateatfcifon à cuconenrre de 0, 15 % du manntot des sielraas au femncnneait :

? des aitcnois de foaomtrin liées aux crttoans ou périodes de posnniilasoairfotsn ;

? des atoncis de ftaomiorn et d'exercice de la fiocnton ttuarloe ;

? dépense de ftoocenennimnt de l'observatoire ppsrteocif des métiers et des qaaulnctiofis visé à l'article 2 ;

?les dépenses de faoiomtrn à l'entretien prsinsfeneool seoln les ctdonionis fixées à l'article 16. 3, (6)

? l'affectation du slode srea nontammet consacré au ficemennnat des dépenses liées à la msie en oreuve d'actions de faitmroon réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

? aonitcs de fiamrtoon miess en oreuve dnas le cdare du paln de fmotiroan ou dnas cleui du DIF ;

?prise en cghrae des frais de transport, de rapes et d'hébergement ansii que des rémunérations des salariés corneaonprsdrt aux acions de footmtran mises en oreuve dnas le cdare du paln de formation, ou du cnortat ou de la période de poeassoriifontlisnan (7) ;

? dépenses engagées au trtie du bailn de compétences ou de VAE ;

? psrie en cgrahs du mntoant de l'allocation de fmoitoarn versée au salarié pennadt la msie en oreuve d'actions réalisées en dhoes du tmpes de taarivl ;

?des ationcs et mnyoes visés à l'article 12. 2. (8)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dospitisonis de l'article L. 6331-14 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(2) Dreenir pniot de l'alinéa 3 de l'article 15-1 elxcu de l'extension cmmoe étant catnirroe aux dntosipiisos de l'article R. 6332-78 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(3) Mtos eulcxs de l'extension comme étant croienrtas aux dsiiitopoisns de l'article R. 6332-78 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(4) Le deuxième terit du dnerier ppragarhae de l'article 15-1est étendu suos réserve de l'application des dooipsinsnts de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(5) Le dieenrr triet du dieenrr alinéa de l'article 15-1 est étendu suos réserve de l'application des doptsinosiis des alirtecs L. 6331-21 et R. 6331-23 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(6) Le quatrième pnoit du peeimrr triet de l'article 15-2 est exclu de l'extension comme étant cretiarnos aux dpnsoisioits de l'article R. 6332-78 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(7) Le deuxième piont du deuxième triet de l'article 15-2 est étendu suos réserve de l'application des dtnisosoiiips de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(8) Le dneierr piont de l'article 15-2 est étendu suos réserve de l'application des dssooiniitps des aertlcis 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. Fmacneinment des cntartos et périodes de pnsorsiosfteailnoan

L'OPCA de la bcharne (OPCAMS) prned en crghae les acitnos d'évaluation et de foatoirnm afférentes aux cattorns et périodes de penlststairnoiooasifn sur la bsae des frafiot haoirres suivants.

Le ffriaot hiraore de bsae mmuxaim est fixé à 9, 15 ?.

Ce farifot puet farie l'objet d'une miouadlton en ftncioon de la ntarue et du coût de la porteiatns etre 5 ? et 12 ? sloen les critères définis par la socetin prairitae compétente de l'OPCAMS.

### 16. 2. Firftoas truutes

Dans le cdare des ctnatros de professionnalisation, l'OPCA de la bchanre (OPCAMS) asuse la pisre en cgarhe des acotins de ftmoriaon asini que les coûts liés à l'exercice de la fonoitcn toraltue dnot bénéficient les nauuovex embauchés sloen les cdiiononts snvuaetis :

16. 2. 1. Coûts liés à la foaomtrn à la fioocntn tlurotae  
Plafond hairore de 15 ? par hreue de fmoatoirn ? durée maxalmie 40 heures.

Ces dépenses cnreepmnot :

? les faris pédagogiques ;

? les rémunérations ;

? les csatotniois et ctuiiootbnrns saieocls légaes et ctnlnnoeeenoivls ;

? les frais de toarsnprt et d'hébergement.

16. 2. 2. Coûts liés à l'exercice de la fotiocnn tutorale.

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

Missions prises en chagre :

? accueillir, aider, ifoernmr et gdeuir les bénéficiaires de ces ctnotras ;

? onsariger aevc les salariés l'activité de ces neuvaoux embauchés dnas l'entreprise et ctinuebr à l'acquisition des savoir-faire pifnenorsosel ;

? arseurs la laison aevc les oeminrasgs chargés de la fotromain ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

### 16. 3. Formation à l'entretien professionnel (1)

Dans le cdare de la msie en pclae de l'entretien professionnel, l'OPCA de la bnhrace (OPCAMS) asuse la psire en chgare des aiotncs de fmiatoorn dnas les coidntnois sntauvevs :

Chaque pnsrnoee chargée de la msie en oreuve de cet ereetitnn puet bénéficier, une fios dnas sa carrière, d'une fomioatrn à l'entretien prioossnoefnl psrie en cgrahs sur le « 0, 50 % ».

Forfait hriaore mimaxum : 22 ? dnas la litmie de 14 heuers maximum.

(1) Alinéa exclu de l'extension cmome étant cnartreois aux dsiiinotsops 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 acocrds de l'entreprise et d'établissement aynat le même objet ne puenvet ctromoepr des culases dérogeant aux dipsistonios du présent accrod et, le cas échéant, ses avenants,

suaf dtpsiniiooss puls favorables.

Article 18 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Le présent accord srea déposé conformément à la loi et son esexitonn srea demandée par la pratie pratnaloe 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 accord s'applique à piratr du 24 orcbito 2007.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Guide de l'entretien professionnel

Ce guide puet sreivr de modèle aux établissements en vue de la msie en orueve de l'entretien poereionnfssl instauré par le présent accord. La CFNPEP pruora cincevoor des oltuis puor évaluer la fmitoarn et sirevr asusi de tamre d'entretien. L'entretien pnoefironessl diot pertetmre au salarié et à son rsesnplaboe de dserser un pomanraa des possibilités et

## Avenant du 9 novembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union nontiaale patlnraoe des prothésistes dentaires,
Syndicats signataires	La fédération nitonlae indépendante des sayntcids des peserlnons des cenbitas et des leatbrarioos dentaires,

## Accord du 9 novembre 2007 relatif à la participation des salariés aux négociations collectives

Signataires	
Patrons signataires	L'union nltioaae ponlatare de prothésistes dentaires,
Syndicats signataires	La fédération des secviers pilcubs et des seeivcrs de santé FO ; La fédération nainloate indépendante des scidtnyas des persnolens des cnibeats et des leroatraibos ditreaens ; La fédération de la santé et de l'action scoaile CGT,

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Une aiustilctaoan de l'article 12 de la coiovtennn clvelctoie nltiaoane des prothésistes dneiaerts et lrretoioabaas de prothèse dtaeinre ietvdnrreia à la dtae de pruoatin de l'arrêté ministériel d'extension au Jaornul officiel.

Article 12

## Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif à

distispoifs de formation, et d'élaborer des pionpositos en matière d'actions de foaotmrin professionnelle. L'objectif de la présente anxene est de pesor des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cnpedneat pas comme un modèle rigide, chuqae établissement diot se l'approprier, et la mterte en overue selon la réalité de son environnement. Organisation de l'entretien : ? l'entretien, qui cncoere les salariés jaiiufnstt d'au mnois 2 années d'ancienneté dnas l'entreprise, est organisé une fios tuos les duex ans au minimum. Il puet être rattaché à un erenttien si une tlele procédure de rncnerote etixse dnas l'entreprise ; ? puor refrencor la pnntreiece de cet entretien, les piteras au présent accord soliuunget l'intérêt d'organiser une forioatmn spécifique des reosslbpeans à la ctuodnie d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCAMS, sur les theunqecis de cdountie d'un ereienttn ; ? l'entretien diot petmertre au rsplonasee de détecter les bnioess de foartiomn du salarié. Le salarié dvera connaître les pacinipurx ditoisfsps de foirtaomn et les procédures mises en place, puor accéder à ceux-ci dnas l'entreprise ; ? les psioirnootps formulées à l'occasion de cet eterieinn senrot formalisées par écrit, dnnot une cipoe srea rsieme au salarié. La procédure de tianmrtet des ppotsrionoos ansii reecleulis proua être à la cahgre des rpesnasobels des établissements, puor être dbiosplnie lros de l'établissement du paln de formation. Thèmes de l'entretien : ? bairn sur les compétences rviealtes à la qiitcfuoialan occupée ; ? suioaths et/ou boeisns de fotaorimn en roprpat aevc cette qilcituiaiaofn ; ? ptojes du salarié sur son pourcars pifnornesseol ; ? prtooisopnis en matière d'actions de foiaomtrn professionnelle.

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Une aictulaotiasn du cntntgioent aneul d'heures supplémentaires de l'accord de bcrnhae pnrtat sur la réduction du tpems de tiraavl de la covnoinetn colvictete noantlaie des prothésistes dneetrais et lbiaoeaortrs de prothèses derietans inievrrtdna à la dtae de pitrouan au Jaornul ofiecfil de l'arrêté ministériel d'extension. Le cnongitnet annel d'heures supplémentaires est fixé à 220 hereus par an et par salarié. En cas de modulation, il est de 130 heures.

Participation des salariés aux négociations cltveoclies au niaevu nionatal

Les salariés mandatés par luer oaitignsoarn sndlacyie prrunoot s'absentent puor papircetir aux réunions des cosinimmsos mteixs ptiaiearrs instituées au paln national. Ils denrvot en ienomfrr luer elepomyur au monis 10 juors à l'avance, suaf cas d'urgence dûment justifié. Leur saliare srea maintenu, l'employeur purroa en dneadmr le rsoemuneermt à l'organisation persfnisoelonle dnnot il est adhérent. L'organisation sdiclyane perdnra en considération 2 représentants salariés par oaoiatinrgsn représentative. Ces asbncees ne vrenoidnt pas en déduction des congés annuels. Les faris de tnrrparot et d'hébergement snroet pirs en crhage par l'organisation ptlroanae sur présentation des jffutsiatics oagiirnux dnas la litmie de : ? un blielt aller-retour deuxième caslse du tiarf SCNF en vgueuir ; ? au-delà d'une dnsatice de 500 kilomètres un blielt d'avion srea remboursé ; ? 80 ? par niut d'hôtel ; ? 20 ? par repas. Chaque année, lros de la première réunion de la cmoismiosn mtixe paritaire, cttee bsae fotariarfe srea rediscutée. Dans le cas où un syndiqué est appelé à replimr une ftococinn scaidylne inapmsot sa msie en doisptiosin temporaire, la réintégration dnas le même eoplmi et dnas les mêmes cdtiionons est oltbriogae de pilen doit à l'expiration du manadt syndical.

## l'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	L'union nloatniae paonlrte des prothésistes dentaires,
Syndicats signataires	La fédération des srecevs pulcbis et des scrveies de santé CGT-FO ; La fédération naaintole indépendante des sintadycs des penlrenoss des catibens et des latrioecoabrs dtrinees ; La fédération de la santé et de l'action sialoce CGT,

en veuiugr à la dtae de partoiu de l'arrêté ministériel d'extension au Juonarl officiel.

*En vigueur étendu en date du 30 mai 2008*

Une altciaosiautn de l'article 33 de la cteooinnvn clvcotliee naainlote des prothésistes dteernas et loriteaoarbs de prothèses datenries ieienrtrnvda à la dtae de potiarun de l'arrêté ministériel d'extension au Jaunorl officiel.

## 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

## Accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective

Signataires	
Patrons signataires	L'union nnaaoltie ptlaonare des prothésistes dentaires.
Syndicats signataires	La fédération de la santé et de l'action siacloe CGT ; La fédération ntlanaoie indépendante des stcdynais du pennoresl des ctienbas et laiaboreorts dnaires (FNISPCLD) ; L'union nnoialtae des siydctnas de la santé privée FO.

Article 1 - Objet de l'accord

pernd efeit le peirem juor du tetismre civil svaniut la pcoibuaitin de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

Les otagnanisrios sientigraas du présent arcocd s'entendent pour créer une asiciasootn dénommée asiiooctasn praiarite des letrboaroais de prothèses dentaires, chargée de la giosetn des fndos du paritarisme, dnot les sttauts fgrnieut en anexne du présent accord.

Placée suos l'autorité de la ciomosmism pitirraae ninaltoae de négociation, elle a puor ojbte de :

? mnadtear un omingsare gnoisrnteaie puor l'appel et le reeromcuvnet de la contribution, dnot le monnatt est rappelé à l'article 4 du présent aorccd ;

? gérer les contributions, vlileer à luer répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord pararitie de bharnce ;

? et, puls généralement, asurser la communication, l'information,

« Alitrce 33

Ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une pmire d'ancienneté calculée sur le salarie ceivnoenontnl de la catégorie du salarié et s'ajoutera au siarlae réel. Elle est fixée cmmeo siut :

? 1 % après 2 ans de présence dnas le même laboratoire, plus 1 % par an jusqu'à 20 ans.

Les salariés aaynt 20 ans de présence et puls bénéficieront de 1 juor de congé supplémentaire.

Les années effectuées au ttire de l'apprentissage soernt periss en cpotme rétroactivement puor le ccuall de l'ancienneté lros de l'intégration du salarié dnas l'effectif. Cttee pirme dvrea ferguir à prat sur le btuielln de salaire.

En cas de réembauche dnas l'entreprise d'un salarié licencié, il csorrenvea son ancienneté unenqumiet au trtie du clcual de sa pirme d'ancienneté. »

Signataires	
Patrons signataires	L'union nalaontie pnatarloe de prothésistes dentaires.
Syndicats signataires	La fédération des svricees puclbis et des sceivers de santé CGT-FO, La fédération nnoilatae indépendante des saitdycns des pnrslnoees des cebnatis et des lbtoearaios dianreets ; La fédération de la santé et de l'action salocie CGT.

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

Une msie en pcale d'un aocrcd sur le développement du ptisamiarre et le fannenemict de la négociation ctcleilove des prothésistes dntireeas et lboearratios de prothèses dtneeairs inirtrdevena à la dtae de ptruaion de l'arrêté ministériel d'extension au Jarnoul officiel.

la fatiormon et le suvii fiiecnar auprès de la ciommsosn patiriare naltiaone de négociation.

Article 2 - Champ d'application

pernd eefft le pmeeirr juor du tsetmirre civil snuaivt la pticlobuian de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

Le présent aorccd est aibcpllpae à tuos les laaeortibros de prothèses dainertes du toeitrrrie nnaaiotl et des départements d'outre-mer identifiés par le NAF rév. 2 suos le cdoe 32-50 A (ancien cdoe NAF 33-1Bb), en taennt ctopme des txetes légaux et réglementaires en vigueur.

Il cstnotuie une anexne à la coenviontn cvlclioete nltianaoe du 18 décembre 1978, étendue par arrêté du 28 février 1979.

Article 3 - Création de l'association paritaire

pernd efeit le pieemr juor du tiresmre civil sauinvt la puaitoblicn de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

Les oianoasnigrts sgrineaaits du présent accrod s'entendent pour créer une asaioctoicn puor le fcanennmict du pmitarasie sur la cotnenvoin clotilevce nolainate des prothésistes deteernas et pnnlseeros des larbreiootas de prothèses dentaires, dénommée aasoiotcism praiarite des loiroerabats de prothèses dentaires, dnot le siège saicol est situé 80, rue de la Roquette, 75011 Paris. L'association pirraitae rilleceule et répartit les cnattioioss qui lui snot destinées dnas les codtiinnos fixées par l'article 5 du présent accord.

Article 4 - Financement du fonds d'aide au paritarisme

prend efeit le peirem juor du tsemirre civil svnuiait la pilcauotbin de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

Le fceenenminat du fonds d'aide au pmaisrriae est assuré par une

estatiooin anuellne à la crghae des esiteenrrps realvent du cahmp d'application défini à l'article 2 du présent accord. Ctete citoasotin entièrement à la crahge de l'employeur est égale à 0,05 % de la masse siaaarlle btrve srnveat d'assiette aux coostaniits sociales.

La cocltele est réalisée par un onmgaisre habilité chsoii par les oiiitnagosans signataires. Les modalités de la coltlece snerot définies dnas la ceinovnton signée etnre cet ognasrime et l'association praatriie des lerbrotaoias de prothèses dentaires.

Article 5 - Affectation du montant des cotisations recueillies pnerd effet le priemer juor du ttrsimre cvuil svuanit la paicbutoiln de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

Le maonntt ttoal et gboall des crinooniuttbs rlecuieleis par l'association paritiare de geostin chargée de la gseiton des fdnos puor la banhcre crevoute par la cvontoeinn cvlctileoe ntaolineae des prothésistes dtrineeas et pnnsrloees des lrairoobetas de prothèses deenirtas du 18 décembre 1978 srea affecté à 100 % au fdnos dédié aux fiars de fmnetnnooeicnt du psmraiiarae solen la répartition stunviae :

? 30 % puor le fennnimecat de l'association de gsoeitin paritiarae ;  
? 70 % répartis à prtas égales etnre les ostigoniranas représentatives ponlelnssrioefes d'employeurs et les oingtganirsaos représentatives scainyelds de salariés.

L'association pratriiae rrdnea compte, annuellement, à la cissoimomn piarirtae nantiaole de la manière dnot sornet utilisés les fnods anisi collectés.

Article 6 - Date d'entrée en vigueur

pernd eefft le pmieerr juor du tsiermrte cvuil sanuivt la pitcbaoilun de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

Le présent aorccd pernd eefft le pemirer juor du tmetsirre cvuil suviant la piolcaubitn de son arrêté d'extension au Junarol officiel.

Article 7 - Extension du présent accord

pernd effet le pmereir juor du tritrseme ciivl svaniut la puobltciai de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

Le présent arccod est fiat en nbmroe sanfiusft d'exemplaires oraunigx puor rimese à chcaune des pietras siaegtrnais et dépôt dnas les coiontdins prévues aux acleirts L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail.

L'extension du présent arccod srea demandée en apoctapiiln des acetrils L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article 8 - Durée. □ Révision. □ Dénonciation

pernd eefft le pmreier juor du tmsriere civil svaniut la pocabitiuln de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

## Avenant du 30 janvier 2009 portant actualisation d'articles de la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'union natoilnae paonartle de prothésistes dentaires,
Syndicats signataires	La fédération des sverceis plucbis et des sicreves de santé CGT-FO ; La fédération de la santé et de l'action solicae CGT ; La fédération nointlaae itndnapenene des snctdayis des pnnsolrees des cintabes et des libreaatroos dentaires,

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009*

Une aulaostictian des arleits 17, 18, 18 bis et 19 de la cienootnvn clvlotciee nnoaatlie des prothésistes dnaritees et

Le présent accod est cconlu puor une durée indéterminée. Il purroa être révisé, par avnanet et par chuqae paitre saagiitnre ou anayt adhééré en totalité ultérieurement, sleon les modalités sntuiveas :

? tuote dedmane de révision srea adressée par ltetre recommandée aevc aivs de réception à chanuce des ptriaes snaaietigrs et adhérentes, et cpmoroetr l'indication des disotosniips dnot la révision est demandée ainsi que les pnpirisoots de rceaepmmnet ;

? à réception de la lettre, les piaetrs susvisées dnerovt ouvrir, dnas un délai de 3 mios maximum, une négociation puor rédiger un aeavnnt ou un neuovl aorccd ;

? les dispitisoons de l'accod dnot la révision est demandée rnotseret en veguuir jusqu'à la dtae de pbctiiluaoon au Journal ocifiefl de l'arrêté d'extension fasaint suite à la cluicsonon d'un anevnat ou d'un nouvel accord.

L'avenant pantrot révision de tuot ou paitre de l'accod coiectllf se ssiuttbue de plien diotrs aux stnptluiuaoos de l'accod qu'il mifoide et est opposable, dnas les cdoniioitns fixées aux aliercts L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, à l'ensemble des eruym poles et des salariés liés par la cnvvioteen ou l'accod cclitelof du travail.

L'accod pourra être dénoncé par les paertis sgraatiines dnas les cdiointnos des alterics L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du cdoe du travail, en rpnstaet un préavis de 3 mois.

## Article - Préambule

pernd eefft le pieemrr juor du tetsirrme civil sauvnit la pictlubaion de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2008*

Par le présent accord, les paierts siaagierns cnminrfoet luer volonté de développer une pouiqlte de dgloiaue scioal et de négociations cnnieotvneeolnls de qualité.

Aifn de feisvaorr cette demndae tuot en tnenat cmotpe des différentes succtrrues déjà meiss en place, les prteias segtraainis eenentdnt définir le cdrae du fetioomnecnnnt de lreus taarvux aifn de gaairtnr le diort des salariés et des employeurs, et de mtetre en ovuree les myneos et les faeninentmcs appropriés aux missions.

En conséquence, il a été cenvou :

? de roecfrner l'expression de la brahne pselroonflnee ;

? d'anticiper, de cdneoorner et d'accompagner l'application des dtfipsois cventoninoenls ;

? de fteilicar la présence des mandatés au sien des coioimssnms paritaires, par la psire en cgrhae des frais et metaiinn des rémunérations ;

? de développer l'impact du dauogile saccoil auprès des elopryuems et des salariés ;

? de featlicr les aontics varlnsiaot les métiers de la bhancre ;

? d'encourager les puilicoets d'embauche en sinenlsabsiit les arcuets de la bahcrne pnrseloioslefe à l'évolution des emplois, des beonsis de fnoneocnintemt et de développement du paritarisme.

laraeotorbis de prothèses dentaires, conformément aux anneexs jointes, itidrnenerva à la dtae de prutaoin de l'arrêté ministériel d'extension au Jraonul officiel.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009*

Modification d'articles de la ctioenonvn

Article 17

Préavis en cas de démission ou de lcieeinment

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

? 7 juos puor les salariés aanyt mions de 6 mios d'ancienneté ;

? 1 mios puor les salariés aynat 6 mios d'ancienneté et puls ;

? 2 mios puor les salariés aaynt 2 ans d'ancienneté et plus.

Pour les cehfs de laboratoire, le préavis est de 3 mios après 1 an d'ancienneté acicus dnas la qualification. Par arccod signé etnre les parties, une dspiense plaierte ou toale d'effectuer le préavis



porura être décidée. Au cas où le salarié aurt trouvé un nuevol empoli ou eirercaext une activité puor son prrope compte, le préavis non effectué ne srea pas rémunéré.

Pendant la durée du préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter cuqahe juor et pednna 2 hurees puor lui pemrttere de chrcheer un eolpmi dès lros qu'il est embauché à tepms complet. La démission ne danonnt pas driot à ces heeurs de rcehcrehe d'emploi.

En cas de tvraial partiel, ces heeurs snerot proratisées.

Si le salarié a trouvé un elpmoi ou ecrexe une activité puor son pporre compte, ces abeencss ne sneort pas rémunérées.

Les heures fixées d'un cmuomn acorcd pnuevet être bloquées en une ou prusleuis périodes. En cas de désaccord, elels soernt pesris alternativement, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié.

#### Article 18 Indemnité de lncemeiecnit

Une indemnité dtsicnie du préavis srea accordée, en dhreos des cas de futae grave ou lourde, aux salariés visés par la présente ctnionveon collective, licenciés et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité srea calculée comme siut :

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

? au-dessus de 3 ans de présence : 1 mios et dmei ;

? au-dessus de 6 ans de présence : 2 mios ;

? au-dessus de 9 ans de présence : 2 mios et dmei ;

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

Le sairale à pndrere en considération puor le culacl de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération brute tltaoe des 12 deernris mios précédant le limccnieent ou, solen la floumre la puls atvsuangeae puor l'intéressé, 1 / 3 des 3 dreniers mois, étant edtennu que, dnas ce cas, tuote pmrie ou gtioiitfacarn à caractère aennul ou enpoetnicxel qui aariut été versée au salarié pednant cttee période ne srieat psire en cpomte que pro rtaa temporis.

Cette indemnité de lieecimcnnit ne se cluume pas aevc totue autre indemnité de même nature.

Les doiisontsips du présent anvnaet snot d'application impérative et ne puvenet copmteorr de casleus dérogoatoires, suaf dniisotiosps puls favorables.

#### Article 18 bis Rupture cilnenoolnvtene du cortnat de tvaairl à durée indéterminée

## Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPDD, La CGT-FO ;
Syndicats signataires	La CGT ; La FNISPCLD,

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2009

Une aailctisotuan de l'article 15« Période d'essai » de la coeointvnn cotllveice nlaonite des prothésistes dreitnaes et lbiraateoors de prothèse dirtnae ienvtdrrenia à la dtae de poitraun de l'arrêté ministériel d'extension au Jrunaol officiel.

#### « Atricle 15 Période d'essai et ncisuolon du ctarnot de tvraial

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mios :  
? 3 mios puor les angtes de maîtrise ;  
? 4 mios puor les cadres.

A l'occasion de la rputure coeleonnintlve de son cnartot de travail, le salarié diot peivrocer une indemnité spécifique de rputure cvinollneeonnte dnnt le montant, éventuellement négocié aevc l'employeur, ne puet être inférieur au mnntoat de l'indemnité légale de licenciement.

A l'instar de la bsae de culcal de l'indemnité légale de licenciement, la bsae de caulcl de cttee indemnité spécifique de ruurtpe coninoelntlvee diot prndree en ctpome la myeone la puls falovbare des 3 ou 12 dirrrees mios versés avant la dtae de la suiragtne de la cntoevinon de rputure. Tuot élément de rémunération eeecnpoitxl diot être intégré au prorata. Si le salarié a été asbnet snas rémunération padnnet l'une de ces périodes, l'employeur diot toentcuesir un srlaaie burt msueenl myoen cprnorsenaodt à ce que le salarié aaiurt perçu s'il aviat neernamlmot travaillé, ce qui ctirtutosnea la bsae du caulcl de cttee indemnité.

#### Article 19 Départ à la rrtaittee

La msie à la rrtaittee à l'initiative de l'employeur ne puet se fraie qu'à la sleue cntodiioin que le salarié ait atntneit l'âge légal de départ à la retatrie et qu'il ait aqiucs le nmorbe de teimesrtrs sifanuftss puor otinber la rrtaittee à tuax plein.

Dnas ce cas, le préavis à rseecepter par l'employeur est de 6 mios et l'indemnité de départ à la ratretie est idintuquee à l'indemnité prévue à l'article 18 se rpnpoartat au licenciement.

*Le départ à la rrtaittee à l'initiative du salarié est soumis au repest d'un délai de préavis égal à cueli s'appliquant en cas de démission. Dnas ce cas, l'indemnité de départ srea calculée comme suit (1) :*

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

? au-dessus de 3 ans de présence : 1 mios et dmei ;

? au-dessus de 6 ans de présence : 2 mios ;

? au-dessus de 9 ans de présence : 2 mios et dmei ;

? au-dessus de 12 ans de présence : 3 mios ;

? au-dessus de 15 ans de présence : 3 mios et dmei ;

? au-dessus de 20 ans de présence : 4 mios ;

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

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dssnitopiois de l'article L. 1237-10 du cdoe du taivarl qui lmtineit le préavis de départ à la rittaire à duex mios puor tuos les salariés ayant puls de duex ans d'ancienneté.  
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)*

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du satge intégré à un csurus 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 effet de réduire ctete dernière de puls de la moitié.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

L'employeur diot friae pesasr la vistie médicale d'embauche au puls trad avant l'expiration de la période d'essai. Pnadent la période d'essai, le salarié srea rémunéré au mimuinm sur les beass du tuax de la catégorie puor lalaluqe il a été engagé.

A l'expiration de la période d'essai, l'engagement du salarié est confirmé oaigbnrmeloitet par écrit en précisant sa qofitacliuan professionnelle, son siarlae de base, la durée du tiaravl et, le cas échéant, les aetrus éléments de la rémunération.

En outre, un epaxlmreie de la présente cneivnotn cilotlevee nianttoae est tneu à la doisitpison du pseeronnl puor consultation. Un aivs est affiché à ce sujet.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au cotnrat en corus ou au tmree de la période d'essai définie aux aerlitcs L. 1221-19 à L. 1221-24 du cdoe du travail, le délai de prévenance ne puet être inférieur à :

? 24 hereus en deçà de 8 juros de présence ;

? 48 heeurs etnre 8 jurors et 1 mios de présence ;

? 2 samieens 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 hereus 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 alactiotion de l'annexe III « Rémunération des pnsrnees en cnartot d'apprentissage » de la ceionnotvn cotvleclie ntinaaole des prothésistes dieaertns et pesornnles des lrbaoiatroes de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, itnrdvneria à la dtae de piatruon de l'arrêté ministériel d'extension au Jnoaurl officiel.

	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 canaditds trilueiats d'un baccalauréat, d'un ttrie ou d'une qcatioiuifilan homologuée de naeviu IV, qui pontesult à une foirtmoan par atalnrcnee préparant le BTM en 3 années,

	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 cdaandis tairueitls du baccalauréat poseoinerfsln en prothèse drnieate préparant le BTM en 1 an, luer rémunération est la stavnuie :

BTM

(En puertcnaoe 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 aailutocstain de l'article 33 « Ancienneté » de la cvnnietoon cvilleotce nailaotne des prothésistes datrieens et lorabieaotrs de prothèses dentaires) cmme siut invnrieertda à la dtae de puoritan de l'arrêté ministériel d'extension au Janroul officiel.

## Avenant du 7 décembre 2012 relatif

## Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 19 mars 2010

Rémunération des pnersneos en cnotrat d'apprentissage

Pour les caiddants préparant un baccalauréat pnnoreieosfl de prothèse dtienrae en 3 ans, luer rémunération est la snaiutve :

Bac pro

(En pnotaucgree du Smic.)

luer rémunération est la sivnuate :

BTM

(En pguecranote du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et puls
En 1 an	80	93

Pour les cnadaitds tatrueils du BTM ou du BP, iuss de faimtoron (apprentissage lycées ou écoles privées), qui préparent un nievau III (BTMS ou BMS prothésiste dentaire), luer rémunération est la svatuine :

BTMS BMS prothésiste dentaire

(En peanrgtcoue du Smic.)

« Alicrte 33  
Ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une pimre d'ancienneté calculée sur le salraie coennvennotil de la catégorie du salarié et s'ajoutera au slraaie réel. Elle est fixée cmme siut : 1 % après 2 ans de présence dnas le même laboratoire, plus 1 % par an dnas la lmitie de 20 %.

Les salariés aaynt 20 ans de présence et puls bénéficieront d'un juor de congé supplémentaire.

Les années effectuées au ttrire de l'apprentissage soernt psiers en ctompe rétroactivement puor le cuclal de l'ancienneté lros de l'intégration du salarié dnas l'effectif.

Cette pmrie drvea fuigerr à prat sur le bitlleun de salaire.

En cas de réembauche dnas l'entreprise d'un salarié licencié, il conrvrsea son ancienneté ueumneiqnt au ttrire du cuclal de sa pimre d'ancienneté. »

## au congé maladie enfant

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La CGT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La FNISPAD,

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 2012*

Une aousitcatlain de l'article 43 de la cniovtnoen cictlveloe naatoline des prothésistes daeintres et lbearraootis de prothèses deriatens iviedentrna à la dtae de poitaurn de l'arrêté d'extension au Jnouarl officiel.

« Aiclrite 43

Congés puor mlaaide d'un efnnat de monis de 16 ans

## Accord du 29 mars 2013 relatif à la classification

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La FSAIPND ; La CGT ; La CGT-FO ; La CFDT,

*En vigueur étendu en date du 26 déc. 2013*

Une auatalcoitism de l'annexe I de la cioontenvn cvctoillee naonaltie des prothésistes dtierneas et lrooeibrtaas de prothèses deetians ivrenriedtna à la dtae de ptaoiurn de l'arrêté ministériel d'extension au Jnrual officiel.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 26 déc. 2013*

Annexe I

Personnels de service

Employé n'ayant pas de fnoitcon drcitee de proiotudcn dnas le laboratoire, tel que coursier, pneosernl d'entretien?

Secrétaire administratif. ? Aide-comptable

Salarié employé à des tâches de réception, de fitrucataon et à des tavaux amtarisifntids smpiles et/ou salarié qui exécute tuos les turaavx de comptabilité caortuns de laboratoire, à l'exception des centotirnlaiass des junaroux et de l'établissement des bilans.

Comptable

Salarié qui ereintgsre et tiatre des irnooamnitfs rteveais aux metoeunmvs finaerincs de l'entreprise. Rned cotmpe en temers monétaires ou fniaenircs de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fasclie ou de la législation saocle du tavrrial (tenue des lreivs de paie, journal, cmtope d'exploitation).

Employé en prothèse dentaire

L'employé en prothèse detainre est un salarié qui a une ftioconn dcirete de pordtoquin dnas le lrorataboie ne possédant pas de diplôme pseofiresnonl en prothèse dienrtae et n'effectuant pas de trvuaax nécessitant les caiaecocnnssss d'un tniehecicn en

Tout salarié aanyt à crgahe un efnat de minos de 16 ans bénéficie, en cas de mldaaie de cet enfant, justifiée par ctaferciit médical, d'une astoruiioatn d'absence de 3 juors par année civile. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an (art. L. 1225-57 du cdoe du travail) ou si le salarié arssue la chagre de 3 efnants ou plus, âgé de moins de 16 ans. Ce congé srea rémunéré dnas la ltiime de 1 juor par année civile. A la sutie de ce congé, le salarié prroua bénéficiere également, sur présentation d'un ctcriefat médical, d'une pglaiotroonn non rémunérée de ce congé qui prroua être pirs en une ou psiruuels fois. Toutefois, le nrobme ttoal de jours d'absence est limité à 12 jours ouvrés.

Tout salarié a le dirot de tavlrliaer à tpems pitrael en cas de maladie, d'accident ou de hcdinaap gvreas d'un efnnat à chrgae tel que défini à l'article L. 122-28-9 du cdoe du travail. Lqrosue le salarié jitsufie d'une ancienneté minilame de 1 an, l'employeur est tneu d'accepter sa demande. »

prothèse dentaire.

Cette catégorie de preonnisfesol diot aovir accès à la fortomian ctuonine dtie de portiomon sociale.

Ce salarié arua pnnedat une période de 3 ans mmuixm ctete catégorie professionnelle. Au-delà de 3 ans d'expérience dnas cette catégorie, dnas une ou pleiuurss entreprises, le salarié accédera à la catégorie ?Auxiliaire en prothèse dentaire?.

Auxiliaire en prothèse dentaire

Professionnel trliutiae du BEP ou ttairile du ttire de niveau V ?Auxiliaire en prothèse dentaire? incisrt au RNCP

Professionnel qui a les cnesoisanaacs de bsae qui pretmteet de modifier, de réaliser sur ionntaicdis tenhciequs tuos les tauravx tles que définis dnas le référentiel du BEP, à sioavr : réalisation de traavx prothétiques en matière piutlasqe et de traavux de préparation et de fiintion (plâtre, polissage, msie en moufle, msie en revêtement...).

Technicien en prothèse dentaire

Professionnel trualite du CAP

Professionnel qui a les cnsaocniensas de bsae qui ptneteerm de modifier, de réaliser sur iicdnnoats tucenqhies tuos les travaux tles que définis dnas le référentiel du CAP, à savoir : réalisation de taaurvx prothétiques en matière plastique, métallique ou métaloplastique : cnueoonrs coulées, bgeirds simples, cuoornens à itnocruitsan vestibulaire. Le tirtliuae du CAP accédera à l'échelon TQ1 après 3 années d'expérience en tnat que thcceienin en prothèse dentaire.

Technicien qualifié en prothèse dentaire

(Echelons TQ1, TQ2, TQ3)

Echelon TQ1 : pesoeonsfinrl tlluiare du bac pro ou du BP

Professionnel caaplbe de concevoir, de réaliser tuos les tuvraax prothétiques de qualité coepasnrddont aux dmnioeas de compétences savtnius :  
? prothèse aimolbve résine : PAT bi-maxillaire rteeanpsct les critères fconintenols et esthétiques d'une prothèse ttoale ;  
? prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unireiats ou contiguës dnas la lmiite de 4 éléments, pieilr ou inetr de bdrgie aevc mogtane simple, d'après découpes caeiususqls ;  
? prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques mxialeralis ou midlnrbeuaais covleieotnnns ;  
? ccpotnioen assistée par ordinateur.

Echelon TQ2 : pnsrefieonsol tluuartie du BTM

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

? prothèse combinée (attachement) : ritruesoan prothétique de petite égvnerure avec amctehetans pouvant réunir une prothèse fixe et mobile métallique ou totale supra-radulaire.  
Le salarié à l'échelon TQ1, titulaire soit du bac pro, soit du BP, devra être à l'échelon TQ2 après 2 années d'expérience en TQ1.

Echelon TQ3 : professionnel titulaire du BM IV

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

Prothésiste dentaire expérimenté qualifié

(Echelons PHQ1, PHQ2)

Echelon PHQ1 : professionnel titulaire du BTS

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

## Accord du 29 mars 2013 relatif au travailleur handicapé

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFTC ; La CGT-FO ; La FNISPAD,

## Accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La FNAPSID ; La CGT ; La CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Une fois l'accord relatif au développement de la formation professionnelle signé, les professionnels de prothèses dentaires en exercice de la profession de prothésistes dentaires et titulaires de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, intègrent à la date de signature de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

### Article - Titre Ier Objet

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Les professionnels de prothèses dentaires :

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 pleine concurrence.

Que ces évolutions ont des incidences 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,

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 :

- ? cointégration technique ;
- ? orthopédie dento-faciale (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- ? prothèse fixée céramique ;
- ? prothèse combinée ;
- ? prothèse amovible totale ;
- ? prothèse sur implant (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- ? conception 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 du remplacement d'une prime au moins égale à la différence du salaire conventionnel des intéressés.

Le chef de laboratoire devra obligatoirement être inscrit à une liste de cadres.

*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 avantage interviendra à la date de signature de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèses dentaires.

Que les professionnels de prothèses dentaires rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.

Que le secteur de la fabrication de prothèses dentaires souffre de la concurrence internationale et de la dégradation de son environnement 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 fortement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi :

Ils considèrent comme inacceptable l'évolution prévisible nécessaire des salariés des laboratoires 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 constatent 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 entendent renforcer les moyens et dispositifs mis en place pour assurer une qualification de haut niveau 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, notamment préserver l'emploi.

En tant que de besoin la CNPE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles incidences et insèmera le résultat de ses travaux aux relations sociales.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la profession civile des prothésistes dentaires et professionnels de fabrication de prothèse dentaires.

## Article - Titre II Désignation de l'OPCA

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les pietras srgaaetnii de la bhracne des prothésistes daiterens et peonenrs de loreotaabirs de prothèses deirneats désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA, dnot le siège siacol est situé au 27, rue de Mogador, 75009 Paris, comme OCPA de la bacnrhe puor rvceoir les cuibottoirnnns destinées au fmiannceet de la frtmaoion pnesislrloenfe ciuntone au trtie de la professionnallisation, du DIF et du paln de fmaoirton des looterarabs de mions de 10 salariés, des loborteriaas de 10 salariés à moins de 20 salariés et des larrooitbeas de 20 salariés et plus. (1)

Cette désignation roepse sur la possibilité puor la bhrnace des prothésistes dineartes de dpoesir à la fios d'une capacité de gteiosn sur son cahmp pesornnifsoel et de bénéficier des myenos poiueueils et tceieueqhs mis à sa dsioiotsipn par OPCALIA, puor développer la frmioatn des salariés des eiernstpres de la branche.

(1) Le periemr alinéa du tirte II étendu suos réserve des diponsstois des aciltres L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du cdoe du tiaavr l retaveils aux crnuboittons à la fmortaion pofsnrloeinele cuinnqte et à luer affectation.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 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 entrepsines dnas la définition de lerus poetquils de fotroamin et les salariés dnas l'élaboration de leurs ptjeors professionnels, les siaengitars cvnoenniet de la nécessité de prruouisve et de reoecrnr les démarches de pctotvpsre des métiers et des qniauiafloctis déjà engagées au naeivu de la branche.

Article 1er - Contexte

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

### 1.1. Bharcne peellnironsssofe en mutation

Le suteocr de la fbairtciaon de prothèses drientaes se caractérise par :

- ? un lrgae champ d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fiaabtcorn et la cmoimaoericaitltn de prothèses dnateiars ;
- ? une gradne diversité de pirtduos et de matériaux ;
- ? une aoiattiomsn du secteur, aevc une fotre prédominance de TPE, PME-PMI ;
- ? une frote corrcuecnne des importations.

### 1.2. Compétences qui évoluent

De noeurbmX métiers et qufaoaintlcis snot en tiran d'évoluer très reniepadmt du fiat de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nleuovles tecnehiuqs ou technologies.

Article 2 - Observatoire des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

### 2.1. Objet

Notre scetuer preesfsnoinol diot être en capacité d'exprimer ses bnseois en ftimooran et en qualification, naotmemnt puor les métiers en mutation, puor que la poiltque emploi/formation et l'offre de foamitrn s'organisent aouutr de ses priorités et répondent aux biensos des ernpeietrss et aux atetntes des

salariés.

Compte tneu de la conjuncture, du cntextoe spécifique au stueocr de la fabaciortn de prothèses dreentais et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des siditmuelis d'une région à l'autre, il est cnovenu de conevcior le pjroet à l'échelle de la branche.

Par ailleurs, copmte tneu que de nmeoreusbs esretrneips déclarent aovir du mal à élaborer luer puioqlite emploi/formation et que l'on rnseece peu de footcnins de roeseruscS hamunies celneramit identifiées, il s'agira :

- ? de mtrtee à la dsiooipistn de la brachne et des ereenptrsis des iaotofminrs seiplms 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 puor la csommiosn parratie ninaoalte de l'emploi (CPNE), les entreprises, les pntarraeéis saiocux de la bnrcrahe et tuos cuex qui crtouinnebt à la resime en adéquation des bsneios et de l'offre de rumeentrcet ou de frotaomin puor le secteur.

### 2.2. Comité prtaiiare de pilotage

#### 2.2.1. Composition

Un comité praatiire de ploigate de l'observatoire est créé.

Il est composé de deux mmeebrs de chuaqe ogtnasiaron ntnaoailre représentative de salariés snaigitre de cet aocrd et d'un nomrbe égal de représentants des eploreymus désignés par les oiiragnsaots signataires.

#### 2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité prtairiae de poliatge se réunit au mnios duex fios par an.

Les truvaax du comité paitrarie de pgaitole s'inscriront nmemaomt dnas le peonlmgroet de cuex des atuers cmioosmsnis peitraaris en cahgre des qesoins d'emploi/formation et de ttuoé étude formulée par la CPNE.

Les onianairgtsoS parnaoetls s'engagent à :

- ? cnueoqvor les mermbs du comité prtiaiare de pogliate ;
  - ? préparer les dcmtnuos nécessaires au bon déroulement de la séance et trrtmreanse les dcmtnuos préparatoires aux mebems du comité ;
  - ? asuesrr le secrétariat des séances.
- Les rbmstenoreuems snoret assurés par l'OPCA désigné par la bacnrhe sur les beass et modalités pratiquées par celle-ci.

#### 2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la bnachre :

- ? cllotceer et synthétiser les iomnitofnars sur les métiers, les eolmips et lures qualifications, ainsi que les ccuonilnos et rocnotnameimads qu'en trie la CNPE en matière de fatmioron professionnelle, aifn de les mtrtee à dtioisiipn de la bchrane ;
- ? coriuebntr à ienedftiir les fucaetrs rsauinqt d'affecter les métiers du seeutr par une msie à diotpoissin d'outils et d'aide au datiisgonc ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en fotre motautin ;
- ? cteonustir une itcsane de réflexion piercovtspe et de paatgre d'information et d'analyses auutor des métiers de la bhcanre ;
- ? cuidorne des études pelunctelos vnasit à pmeterte une pioutqlie pcrtviposee des emplois, et nnematmot des études démographiques ;
- ? pduirore des données allennues à la brachne à ditastnoien de la CNPE ;
- ? ttaestnmrre à la bhncarce les priorités qui sieraent nécessaires tnat en temers de pcblis à cbeilr que de formations. Ctete cuittotorbnn devra ptemere aux peratnearis scaoux de la bharcne d'élaborer les otorintenais tenelinras de la fmooratin professionnelle.

### 2.3. Modalités de msie en ?uvre

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

- ? de rencenser les données qttavteuains et qaviuailtets caeconrrnt l'évolution des métiers ou des qfnaailciiuots cnoncneart la bnhcare ;

? d'assurer le rcueiel et la synthèse des imtafioornns nécessaires pour l'élaboration de dnouctmes de synthèse.  
La gioestn tnuqihcee de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rocphpreaa des ministères concernés, des omenriagss iinntstiuntenos et des oraigenms de la bnhacre pour compléter ses informations, nameotnmt : 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 stiaiangers confeint à la CNPE le sion :  
? d'examiner cuqahc année l'évolution qatvnaitute et qvliuaiatte des elimops et des qcinioiulfatas peonesionleslfrs en tneant ctmope ntameont des trauvax réalisés dnas le cdrae de la démarche d'observation pceoripsvte des qntafiucaoilis ;  
? de réfléchir aux menoys d'action pour aamcnpocger ou aeicitpnr ces évolutions, nomamnett en matière de fmtriooan ;  
? donsaitgc des benios en quiaoaicnflts et en compétences, ntoemnat pour les pcbuils cblis ;  
? ivtnraniee de l'existant en matière de frimtooan et d'outils pédagogiques ;  
? cirnotusotcn de dspisfoitis itonnavns ;  
? définition de l'organisation et du svuui des dooisftiss ;  
? cnorstiutocn d'un paln de ccuaionotmmin sur les tavarux conduits.  
Les coilsnnucos de ces tuarvax seront intégrées dnas le ropaprt de branche.

## Titre IV Parcours professionnels

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Dans un délai de 1 an à paitr du présent accord, les prrataneies soaiucx définiront, dnas le cdrae de la CPNE, les modalités complémentaires qui daviernet être mises en ?uvre. Ces dsiospnitios feqirnurot en anxnee du présent accord.

Article 4 - Entretien professionnel  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

L'entretien pninooersfesi a pour finalité de peertmtre à chuage salarié d'élaborer son poejrt psnioofseerl à paitr de ses suahoits d'évolution dnas l'entreprise, de ses apdttieus et cptmoe tneu des bnoess de l'entreprise.  
Tout salarié aynat au mions 2 ans d'activité dnas une même eterirnspe bénéficie, au miinum tuos les 2 ans, d'un entteeirn prsseieonfoln réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, siot pour ptemrere l'adaptation à l'évolution dnas l'emploi, siot pour fsoraievr un cgmnenheat d'emploi. Cet enretietn psfnosieonerl a leiu siot à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, siot à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, aevc un crouocns tihuecnqe extérieur.  
L'ancienneté de 2 ans s'apprécie au 1er jnvaeir sianvut la strigaune du présent accord.  
Au curos de cet entretien, pronurot être abordés les pntios stiuavns :  
? itroimfonan sur les dsiiispotifs raefllis à la ftmoarin et à l'orientation des salariés tuot au lnog de luer vie pelsirlsonoenfe ;  
? cnontodiis de fomoriatn pndnet ou en dohres du tpms de trvaail ;  
? iotaeitcnfidin des oecibftjs de paioirsleaitfsinonn pour améliorer les compétences du salarié ou refceornr sa qutaciaifoln en vue d'anticiper l'évolution des tiglneehocos et l'organisation prope de l'entreprise ;  
? iavtiniite du salarié pour l'utilisation de son dorit à la frtomiaon (DIF) ;  
? coniiotdns de réalisation, en tuot ou partie, de la fioaomtrn en dreohs du tpms de travail.  
Un duocnemt de synthèse srea réalisé par l'employeur ou son représentant.  
Si, au cuors de l'entretien professionnel, des atoicns de développement des compétences (plan de formation) snot proposées en drohes du tpms de travail, l'employeur s'acquittera des eaegmenntgs aleuquxs il est tneu dnas ce cas.  
En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien peoroniefssnl pnedant son temps de travail, l'employeur est considéré cmome aynat rlmpci son obligation.

Les eprineertss qui le steiuohant prounrut bénéficiere d'une foomartin pour la msie en ?uvre des eetnretins professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, asnii que les steuis d'un éventuel désaccord sur les coilulsnocs de l'entretien dnoievt être fixées par acocrd ccnlou etrne les srigetaanis ctuiisttofns de l'OPCA.  
L'OPCA de la bnarche arsuse la pirse en chrgae de la fmtaion des salariés chargés d'assurer la msie en ?uvre de ces eentritnes pnelooesrnsifs seoln les cndinotois définies à l'article 14.3.

(1) *Atricle 4 étendu suos réserve des disioonpsits de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.*

(ARRÊTÉ du 21 jeiullt 2015 - art. 1)

Article 5 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Les sgeriatnias s'accordent sur l'importance de la viataioldn des aiucqs de l'expérience, ntaomemnt dnas le carde du dstsiipiof législatif et réglementaire en vigueur.  
Les sritgianaes cnnvoeneit de doennr une isumilpon au développement de la vlaoiaidtn des acucis et à l'organisation d'actions qiuftraeians débouchant sur une ctctafiiiroen des compétences.  
Afin de reconnaître la vaelur et le caractère fourtemar des activités professionnelles, les sigeanarits dadnmenet à la CNPE de réfléchir et définir, en priorité, les cdoitnios de msie en place, dnas une fmore à déterminer, d'une vaadloiitn des aiucqs de l'expérience au nejavu de la branche.  
Le dptsisioif et le support, speimls et aeessilcbcs à tuos les salariés de la profession, snoret annexés au présent accord.  
Les siagiaterns s'engagent à développer l'information des salariés et des eiepenrtrss sur les dstsiiofpis en veiguur ou cuex qui perinaruot être mis en place.

Article 6 - Bilan de compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Tout salarié a driot à un blian de compétences mis en ?uvre dnas le cdare d'une démarche iitudnedllve pndeant ou en droehs du tpms de travail.  
L'accès au congé de bailn de compétences relève d'une démarche inideldliuve du salarié. La durée du congé de bailn de compétences ne puet excéder par balin 24 heerus de tpems de travail, consécutives ou non.  
Afin de pmrettere à un puls gnrad nmorbe de salariés de pouivor bénéficier de ces dispositifs, tuot salarié qui réalise en tuot ou pitare en dohres du tpems de tairavl un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de pirse en caghre par l'OPCA, dnas le rcespet des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.  
Après 20 ans d'activité pefirolsnnsloe et, en tuot état de cause, à centopr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son iivniatite et suos réserve d'une ancienneté minmium de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en dohres du temps de travail.  
Ces atinocs de bilan cenoturbint à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un prejot psrisnoefeonl ponavut dnenor lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, *prises en charge, notamment, dnas le cdare de la période de professionnalisation* (1).

(1) *Mtos : « prsies en charge, notamment, dnas le cadre de la période de prflnsitooesiaoinan » exculs de l'extension cmmeo étant ctirnoares aux doistpisions de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.*  
(ARRÊTÉ du 21 jliulet 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. Faoroitmn tuot au lnog 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 stagiaires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens 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 plausibilité et d'apprentissage.

## 7.3. Maîtrise dans l'emploi

Les salariés reconnaissent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un niveau élevé de qualification ou confrontés à des mutations technologiques ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, les formations organisées de périodes de travail et de formation, et les dispositifs qui ont pour objet de :

- ? promouvoir ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- ? favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- ? permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- ? faciliter l'évolution professionnelle.

Les salariés s'engagent à promouvoir les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour améliorer et améliorer le développement des compétences des salariés et la performance de leur secteur.

## 7.4. Appui des TPE-PME-PMI et des entreprises artisanales

Les TPE-PME-PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les salariés 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 ou périodes de qualification sont prévus dans le contrat de travail ou une convention collective et une convention de connaissances, des compétences ou des acquis professionnels.

Ils ont pour objet :

- ? les formations générales, professionnelles et techniques dispensées dans des établissements publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle résulte d'un contrat de formation, par l'entreprise ;
- ? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles 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 cours des contrats ou périodes de professionnalisation.

### 8.1. Contrats de professionnalisation

#### 8.1.1. Définition

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle opportunité aux carrières de technicien d'entreprise et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquiescer :

- ? un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- ? un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat professionnel et d'études supérieures) ;

? une qualification professionnelle établie par la CNPE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche.

#### 8.1.2. Site des qualifications professionnelles

? Bac professionnel prothèse dentaire ;

? BTS technicien dentaire ;

? CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dentofaciale.

Ces qualifications professionnelles sont mises en œuvre conformément à 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 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 est nécessaire pour retrouver l'emploi.

#### 8.1.4. Rémunérations minimales

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés 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 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 mise en œuvre

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des critères définis 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 DDEFP.

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 salariés conviennent de la possibilité de prévoir la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant 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 salariés conviennent 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 les formations définies par la CPNE.

#### 8.1.7. Missions 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 desquels l'OPCA de la branche amixne les données de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CNPE propose aux paritaires suocax la msie à juor :

- ? des bénéficiaires prioritaires ;
- ? des dérogations concernant les durées des contrats, les durées de formation et la durée des congés ;
- ? des qualifications professionnelles reconnues par la CNPE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche ;
- ? des formations particulières ;
- ? des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le prescripteur formateur prothésiste d'après la réalisation, son approvisionnement par le salarié et la lisibilité au niveau de la branche. Tout salarié de la branche de la formation de prothèses dentaires qui le souhaite pourra établir son projet de formation sur la base du document qui sera annexé. Ce projet de formation, dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et sous sa responsabilité.

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en œuvre (1) et suivis par la société paritaire compétente de l'OPCA, et sont mentionnés dans un document que l'OPCA transmet à la direction des entreprises et des salariés rattachés du champ de la convention collective des prothésistes dentaires et qui précise les conditions d'examen.

#### 8.1.8. Développement de la formation Objectifs

Un certain nombre de prothésistes dentaires ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en cours d'alternance.

*Les signataires conviennent que la formation traite de la formation intégrante des formations CQP. Ils engagent l'employeur à choisir, pour chaque candidat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèses dentaires. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (2).*

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des salariés rattachés pour assurer une formation tutorale.

#### Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction prothésiste et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche prorogera prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de teuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction prothésiste selon les conditions prévues par l'article 14.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

#### Rôle du teuteur

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 acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
  - ? de participer aux différents conseils du stagiaire.
- Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

#### Charte de la formation

Les signataires conviennent les résidents à promouvoir et à valoriser la formation en attribuant une rémunération de 50 % sur les mois complets et par tutorat dans la limite de 2 au maximum. En cas de mois incomplets, cette rémunération sera calculée proportionnellement.

Est considéré comme étant du travail effectif l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les stagiaires et les salariés concernés, les signataires ont défini une « Charte de la formation », annexée au présent accord.

L'organisme financier joint un exemplaire du « Guide du teuteur

» (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CNPE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

#### 8.2. Périodes de formation 8.2.1. Principes et objectifs

Les périodes de formation 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 formation 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 prévisionnelles 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, sont réserve de licenciement d'une année de présence dans l'entreprise, s'agissant de 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 recommandés par le médecin du travail à l'issue d'un diagnostic 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 formation est définie par :

? d'acquiescer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

? de passer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la CNPE de la branche ;

? d'avoir un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat de qualification et d'études supérieures) ;

? d'acquiescer une qualification reconnue dans les listes annexées de la convention collective nationale. (3)

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion 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 prévue au titre de la période de qualification est au minimum de 20 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 sont destinés à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

#### 8.2.3. Titres des formations prioritaires

? bac professionnel prothésiste dentaire ;

? BTS prothésiste dentaire ;

? BTM prothésiste dentaire ;

? BMS prothésiste dentaire ;

? BMS prothésiste dentaire ;

? CQP technicien en prothèse dentaire spécialisée en orthopédie dento-faciale ;

? CEPS spécialité de prothèse complète mascu et implanto-portée ;

? CEPS spécialité céramique et occlusion.

#### 8.2.4. Modalités de mise en œuvre

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

Le pourcentage de salariés simultanément concernés au titre de la



période de pnsifiaaortssnelioon ne peut, suaf acrcod du cehf d'entreprise ou du rsbeolnspae de l'établissement, dépasser 2 % du nmorbe taotl de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de mions de 50 salariés, le bénéfice d'une période de pitlnessafioionrsoain puet être différé lorsqu'il auboitt à l'absence simultanée au titre des périodes de psolniasernostfn d'au moins 2 salariés. Les atincos de fitoomran meiss en ?uvre paednt la période de professionnalisation, pnneadt le tmeps de travail, dennont leiu au miaeitnn de la rémunération.

Les aticons de périodes de paosnriiosltionseafn se déroulent pendant le tmeps de travail. Toutefois, eells puneevt se dérouler, puor tuot ou partie, en dhoers du tmeps de taiavrl en aroccd écrit entre l'employeur et le salarié. Les périodes de paenitirfoaloaioissn hros tmeps de taarvil ne penvuet excéder 80 hurees au mmxiam sur une même année civile. Dnas ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avnat son départ en formation, la nuatre des etegnaemgns auqexlus l'entreprise siruscot si l'intéressé siut la fmoriotan et sasiaftit aux évaluations prévues.

#### 8.2.5. Misnioos confiées à la CNPE dnas le cadre des périodes de ploioaniaosestrsfn

La CNPE définit :

- ? les critères ;
- ? l'échéancier.

Elle pspoore aux periaaernts sociaux, dnas les 12 mois, une éventuelle msie à juor des litses saueitvns :

? otibejfcjs piietiorras ;

? qalictniuuafos alcesbseics ;

? pliuicbs dnas la bcarhne et pulbcis prioritaires,

au rrgead dleesqus l'OPCA de bcrnhæ examnie les démarches de fcineamnt présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier snotmis en ?uvre (5) et suiivs par la seotcin pirtairae compétente de l'OPCA et snot mentionnés dnas un dmecount que l'OPCA tniêt à distiosiopn des eenirptress et salariés rvnaleet du cmahp de la ffortiaiban de prothèse dtienrae et qui précise les cdonoiints d'examen.

(1) Mtos : « mis en ?uvre et » exulcs de l'extension en aiopalpcitn de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jiluliet 2015-art. 1)

(2) Deuxième alinéa de l'article 8-1-8 étendu suos réserve des dsiniotospis de l'article L. 6325-3-1 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jleulit 2015-art. 1)

(3) Le 2e pnriot de l'article 8-2-1 étendu suos réserve des dtnooispsis de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jelliut 2015-art. 1)

(4) Peeimrr alinéa de l'article 8-2-2 étendu suos réserve des dtipnissois de l'article D. 6324-1 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jleulit 2015-art. 1)

(5) Mtos : « mis en ?uvre et » elucxs de l'extension comme étant creaotrins aux dnpioostiiss de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jueillt 2015 - art. 1)

#### Article 9 - Plan de formation En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

##### 9.1. Ojbet

L'employeur aussre l'adaptation des salariés à luer ptose de travail. Il velile au mniietan de luer capacité à ocupecr un emploi, au raged nmmtaoet de l'évolution des emplois, des tehgoeclnis et des organisations. Il puet ppsroer des fioamtonrs qui ppneiiact au développement des compétences. Dans le crdae du paln de ftromaoin remis lros de la cosolatnuin du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du poenrnel s'ils existent, les tpyes d'actions de fmortoain seonrt distingués. Compte tneu de la diversité des erepismets de la branche, aifn de rsetceper les pilotqeijs de formation, cahque errspentie définira ses actions, une même atcion pouvant, en fncotion du pilubc et de l'objectif visés, reeleivr de différents tpyes d'actions définis ci-après.

##### 9.2. Tpyes d'actions

###### 9.2.1. Aciton d'adaptation au potse de tiarval

Toute aocin suviie par le salarié puor aseusrr l'adaptation au pstoe de tavrail cutitsonne un tmeps de taiarval eieffctf et donne lieu, penandt sa réalisation, au mieiatnn par l'entreprise de la rémunération.

###### 9.2.2. Atnocis liées à l'évolution de l'emploi ou qui penipcriatt au metnain dnas l'emploi

Ces aniocts snot mesis en ?uvre pndeant le tmeps de tvairal et dnennot leiu pndeant luer réalisation au miaitnen de la rémunération.

Elles puvnet dépasser la durée légale ou cotvnlleinneoe du travail. Ce dépassement diot être autorisé par aroccd d'entreprise ou, à défaut, par acrcod iuindedivl écrit du salarié. (1)

Les hereus conandoersprt à ce dépassement snot soimesus aux cooatisntis sociales, mias ne s'imputent pas sur le cenntoigt aneunl d'heures supplémentaires et ne dnnenot leiu ni à roeps csemeapontur ni à mtroojaain dnas la litmie par an et par salarié de 50 heuers (soit 4 % du firofat du salarié concerné). Les heerus de ftoimiroan réalisées au-delà de cttee lmitie relèvent des heuers supplémentaires.

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

Ces aicotns snot msies en ?uvre pnaedt le tmeps de tivaral et dnnnoet lieu, pendant luer réalisation, au mnaieitn de la rémunération.

Ces aincots pnuveet s'effectuer hros tmeps de travail, dnas la litmie de 80 herues par an et par salarié (soit 5 % du ffortiat puor les salariés concernés), en aaoctpilpn d'un aroccd écrit etrne le salarié et l'employeur qui puet être dénoncé dnas les 8 jours.

Les heerus de foratimon réalisées en doerhs du tmeps de trivaal donnet leiu au veemsernt par l'entreprise d'une aotiacllon de fmoioarn d'un mnoatnt égal à 50 % de rémunération ntete de référence du salarié concerné.

Lorsque tuot ou patire de la friootamn se déroule en doers du temps de travail, ces aconits dnenont leiu à un eggenanemt du salarié et à une rsesaoainncne de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les eeaagntnegms aeuluxqs il soirsct si le salarié siut la fatomrion et ssiifaatt aux évaluations prévues.

(1) Deuxième alinéa de l'article 9-2-2 exclu de l'extension cmoe étant croanitre aux diopnoissts des airtlces L. 6321-2 et L. 6321-6 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jileult 2015 - art. 1)

#### Article 10 - Modalités particulières En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

##### 10.1. Droit iduiienvdl à la ftoarmoin

Tout salarié tialtruie d'un ctanrot de tviraal à durée indéterminée à tmeps peiln ou d'une durée d'au mnois 80 % d'un tmeps pieln dnas la banchre de la fbicairaotn de prothèses dentaires, dnaioospt d'une ancienneté d'au mnios 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie au 1er jvniaer qui siut la srnutgaie de l'accord, bénéficie caughe année d'un driot idvdiueinl à la fotimraon (DIF) d'une durée de 20 heures. Puor les salariés dnot le caotrrt à tmeps petaril est en deçà de 80 % d'un tmeps complet, cttee durée est calculée pro rtaa temporis.

Les ditors aqiucs puevnet être cumulés sur une durée de 6 ans. Au tmree de ctete durée, et à défaut de son uatoiiistln en tuot ou partie, le droit inddiuevvl rstee plafonné à 120 heures.

Ce dptsiiiosf s'applique également aux salariés à tmeps partiel, quel que siot le nborme d'années cumulées, sur la bsaie des dtrois aenluns aqius pro rtaa temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé pro rtaa terpimos dès lros qu'ils jfneuitist avior travaillé pndeant 4 mios au cours des 12 dienrrs mois.

Les aontcis de farmotoin rteenues au ttrie du droit iindudviel à la famtoior (DIF) snot :

? des atncios d'acquisition, d'entretien ou de pifnenmtnoeecret des ceinssnnaoos ;

? des atonics de qtulioaifaicn ;

? des aotincs de ptoiomron en aoiaplicptn des dotnipsisios de l'article L. 6323 du cdoe du travail.

Elles se déroulent en dehros du tmeps de taarvil et donnet leiu à

un venrmeset par l'entreprise d'une « aololacitn fntiooran » ceondpranost à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du saralie hrrioe de référence snot fixées par décret.

La msie en ?uvre du DIF relenvat de l'initiative du salarié, les aotincs de ftroomain reenuets à ce ttire pnuevet se dérouler padnnet le temps de tvaaril après accrod etnre le salarié et son employeur. Ces aiocnts dnoent arlos lieu, pdennat luer réalisation, au miniaten par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé cghuae année par écrit du tatol des dtiors aciucs au ttire du DIF.

Dans la lrtete de niioicatftn du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses dtoris en matière de DIF, ntaemnnou qu'il a possibilité de deaemdnr pndant le délai-congé à bénéficier d'une aocin de blian de compétences, de vldiiaootn des auiqcs de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié puet dnmaeder à bénéficier de son DIF suos réserve que l'action de blain de compétences, de voiadiltan des aicuqs de l'expérience ou de fitoroamn snot engagée avnat la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié pred les dirots qu'il a aicuqs au ttire du DIF, et qu'il n'avait pas ecorne utilisés.

Lors de son départ puor tutoe cause, l'entreprise lui retrrmea un cecitrfat de tvaaril parotnt mneotin du sdole d'heures de DIF asiucueqs et non utilisées, du motnrat ficenniar crepsaodornnt à la vaioicstaln de ce nbmroe d'heures au tuax défini à l'article 14.1 du présent acorcd (9,15 ?), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, aifn qu'il snot en mrsuee de faire vloair ses drtios à la portabilité du DIF s'il en rimelpt les ctndiioons (rupture ouravnt droit à imaiaindneston chômage notamment). (1)

## 10.2. Foramiotn et tohlgencocies de l'information et de la cumcumooaitm

Les sagiratenis cionnfmer luer volonté de fvresoair la pteiloisnraans des purcaros de formation, le développement de la firmootn en stiutoian psnlsoeneiofrle et le rucroes aux nvueellos tgcneohioloes éducatives.

A ce titre, les iesnsetivesntms spécifiques concnranet l'utilisation des thioeegcolns de l'information et de la ccniaommouitn dnas la mrusee où ils faitilecnc l'autoformation, nneatmmot « e-formation », purnroot être iutblaepms au titre du plan. (2)

(1) Alcrité 10-1 étendu suos réserve des ditisponoiss des arctiels L. 6323-1 et sivnutas du cdoe du tarival ratlejis au ctmope poreennsl de formation.

(ARRÊTÉ du 21 juiellt 2015-art. 1)

(2) Deuxième alinéa de l'article 10-2 elxcu de l'extension cmome étant cotrinrae aux dsoinpotisis des aticerls L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 21 julliet 2015 - art. 1)

## Titre VI Dispositions Particulières

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les sntaigaries dnednamet à la ciossiomn pirrtaiiae naoaitlne de l'emploi (CPNE) d'élaborer des rcanmdmeintoaos en fuavevr de l'égalité d'accès à la fitmaoron pneolfloerssnie des pcubils suivants.

### Article 11 - Egalité professionnelle hommes-femmes En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les steiraaigns ceienonnvnt qu'il ne diot être fiat acuune dittcsoniin etnre les feemms et les hmemos dnas l'accès à la formation.

Ils s'engagent à fvsiraoyer l'égalité entre les homems et les fmemes dnas l'accès à la fmaitroon professionnelle.

### Article 12 - Insertion professionnelle des travailleurs handicapés En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les saarigitnes s'engagent à feovisrar l'accès des poensnres handicapées à l'ensemble des dsipotifis de fmaitroon prévus dnas le présent acorcd dnas le rpeset du ppincrie d'égalité en

earunaenogct les eeprsniters à mttree en place les mreuess appropriées.

Le cas échéant, elles pnrourout bénéficier d'actions spécifiques de fomiatn anyat puor objet :

? luer iisotnre ou réinsertion penflernoisolve ;

? luer metaniin dnas l'emploi ;

? le développement de lrues compétences ;

? l'accès aux différents nuivaex de la qafialtciuoion professionnelle.

Des prtaeatnrais proonrut être cncuols aevc les onsmgeairs habilités.

## Article - Titre VII Missions confiées à la CPNE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Ce ttire complète les dsotnsipoois de l'accord du 12 jiuellt 2002 rlteiaf à la création de la CPNE.

Les signataires, sciueuox d'assurer la réussite de la trasotionipsn de la réforme de la fomaitron pellosfnneosrie dnas la bcanrhe et la msie en ?uvre du présent accord, enndtneet réaffirmer l'importance des tarvaux de la CNPE et rncerofer ses msosniis conformément à la législation en vigueur. Ils raleenplpt que les miinssos confiées à la CNPE sont, enrte aertus :

? de ptemrre l'information réciproque des sianertgias sur la suotiitan de l'emploi dnas luer cdrae psonerofinesl et tiroearitrl ;

? d'étudier la siaiuottn de l'emploi, son évolution au cruos des mios précédents et son évolution prévisible ;

? de procéder ou de firae procéder à touets études pttnemraet une mlruelie ciansncsoane des réalités de l'emploi ;

? de prtaipceir à l'étude des mynoes de formation, de portenceimefnt et de réadaptation pnerofsislneos exsatnit puor les différents nieuavx de qalocaiiutfn et de rrrhcece aevc les puioivos plcibus et les omeragisns intéressés, les meyons perrops à auessrr luer pnleie uilosttiian et luer développement et de flmueror à cet eefft tuotes obriaontvess et pinortosopis uietls ;

? de promouvoir, dnas le crdae des moissins définies à l'alinéa ci-dessus, la puliotique de farootmin ;

? d'examiner les cniitnoods de msie en ?uvre des menoys de rlaeeensmsct et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cttee msie en ?uvre ;

? d'effectuer tuoets démarches uteils auprès des oagsiemnrs publics de pcmenealt en vue de corcouinr au paemlcnct des jueens à l'issue de luer fatomiron ;

? d'informer du svuii des cnuoionclss de l'organisme ptairaire couctelelr des fnods de fitroaomn psfnolosieenre ;

? de mtrtee en place un référentiel de vliotiaadn des auiqcs de l'expérience caidosnunt à l'évolution de carrière de chuqae catégorie pisfreneoslone de la bhnaere considérée.

## Titre VIII Dispositions Financières

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les lbiarraotoes de prothèses dtraeenis snot tuens d'affecter à l'OPCA désigné tuot ou pirtae de luer poapaitirticn au développement de la faimtoron psorelnsfiloene continue.

### Article 13 - Participation au développement de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

#### 13.1. Enentreisps de minos de 10 salariés (1)

Les lobratireoas de prothèses deeratins de minos de 10 salariés istcnirs au répertoire des métiers snot tneus de vrseer en totalité à OPLCAIA une coitibrtnuon milmanie égale à 0,65 % du mntonat des rémunérations versées pnneadt l'année de référence. Ctete cruioitbiotnn se décompose cmme siut :

? une atitocaffen à cnuccroerne de 0,15 % du mtnanot des saraelis au fianmenecnt ;

? des atcnios de frotiman liées aux cotrtans ou périodes de professionnalisaton, DIF pirraitrioie ;

? des actnios de ftiooramn et d'exercice de la fctnioon trtaoule ;

? les dépenses de faiotromn à l'entretien poeosrisnfenl sloen les cioitnnods fixées à l'article 14.3 ;

? le solde, snot une ciutiobortnn mmiialne de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OAPICLA

avant le 1er mars, et sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- ? atouts de formation mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- ? prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés croisées au titre des actions de formation mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de prise en compte ;
- ? 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 du temps de travail ;
- ? des atouts et moyens visés à l'article 10.2.

### 13.2. Epargne de 10 à moins de 20 salariés (1)

Pour les salariés versés à compter du 1er janvier 2012, les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer une contribution mensuelle de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

- ? affectation à la formation de 0,15 % du montant des salaires et cotisations :
- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, DIF préalable ;
- des atouts 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 mensuelle 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 professionnelle continue affectée 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 déduite ou d'un engagement de dépense, pour permettre la prise en charge des dépenses de formation présentées par les salariés au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- ? atouts de formation mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF non préalable ;
- ? prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés croisées au titre des actions de formation mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de prise en compte ;
- ? 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 du temps de travail ;
- ? des atouts et moyens visés à l'article 10.2.

### 13.3. Epargne de 20 salariés et plus (1)

Pour les salariés versés à compter du 1er janvier 2012, les employeurs occupant au moins 20 salariés doivent consacrer une contribution mensuelle 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 FIOCGNEF à compétence nationale 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 l'OPCALIA.

Ce versement sera consacré :

- ? les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que :
- les atouts de formation et d'exercice de la fonction ;
- les dépenses de formation de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications visé à l'article 2, conformément à la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCA ;
- 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 mensuelle de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à l'OPCALIA 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 professionnelle continue affectée 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 déduite ou d'un engagement de dépense, pour permettre la prise en charge des dépenses de formation présentées par les salariés au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- ? atouts de formation mis 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 croisées au titre des actions de formation mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de prise en compte ;
- ? 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 du temps de travail ;
- ? des atouts et moyens visés à l'article 10.2.

*(1) Airtecl 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 employeurs au financement de la formation professionnelle continue et L. 6332-1-II relatif aux contributions des diploômés 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. Contribution des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les atouts d'évaluation et de formation afférents aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits suivants. Le forfait horaire de base est fixé à 9,15 €. Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation inférieure ou supérieure selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCA.

### 14.2. Forfaits

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des atouts de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction titulaire dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les modalités suivantes.

#### 14.2.1. Coûts liés à la formation à la fonction titulaire

Plafond horaire de 15 heures 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 titulaire

Plafond de 230 heures par mois et par titulaire dans la limite de 2 heures.

Missions pseris en crgahe :  
 ? accueillir, aider, irmfoner et gduier les bénéficiaires de ces crtatnos ;  
 ? osgnarier avec les salariés l'activité de ces noeuuavx embauchés dnas l'entreprise et cueinrbotr à l'acquisition des savoir-faire pioelsnerosnfs ;  
 ? ausrsrer la lasioin avec les oairesmngs chargés de la frioaomtn ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

DOM, ciorpms à pritar du 1er mras 2012.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

### Guide de l'entretien professionnel

#### 14.3. Foimatron à l'entretien posrseeoninfl

*Dans le cdare de la msie en palce de l'entretien professionnel, l'OPCA de la bhacnre asusre la prsie en cghrae des aocitns de fatoiomn dnas les ciontinods suivantes.*

*Chaque psrnonee chargée de la msie en ?uvre de cet eirtnteen puet bénéficier, une fios dnas sa carrière, d'une formatoin à l'entretien peeforinnssol pirse en craghe sur le « 0,50 % » de la période de professionnalisation.*

*Forfait horaire mmuixam : 22 ? dnas la limtie de 14 hreues maximum. (1)*

*(1) Atrlice 14-3 étendu suos réserve des doiistiospns de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jliulet 2015 - art. 1)*

#### Article 15 - Force obligatoire

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Les aocdcrs de l'entreprise et d'établissement anayt le même obejt ne pvneuet ctrooepmr des cleasus dérogeant aux dtospinoiiss du présent aocrd et, le cas échéant, de ses avenants, suaf diospiitsons puls favorables.

#### Article 16 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Le présent aocrcd srea déposé conformément à la loi et son exsntioen srea demandée par la ptriae ptoralnae au nom des signataires. Une copie du récépissé du dépôt luer srea adressée.

#### Article 17 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Le présent aocrcd s'applique sur l'ensemble du torietirre national,

## 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 CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La FNISPAD,

## Avenant n° 5 du 16 mai 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Union nantiloae parotnlæ des prothésistes dentaires.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CGT ; FNISPAD ; CSFB CTFC ; CFDT.

Article 1er - Modification du régime de prévoyance

Ce gidue puet srveir de modèle aux établissements en vue de la msie en ?uvre de l'entretien posnneseiorfl instauré par le présent accord. La CENFPP prruoa ccivooner des otlus puor évaluer la farioimtn et sievrr asusi de tmare d'entretien.

L'entretien piosneersnofl diot pteerrmte au salarié et à son rplaessnboe de dresser un pamnraoa des possibilités et d'fisisioips de formation, et d'élaborer des prntoipsoios en matière d'actions de foaoirtmn professionnelle.

L'objectif de la présente annxee est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cdenneapt pas cmme un modèle rigide, chuaqe établissement diot se l'approprier et la mtetre en ?uvre soeln la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

? l'entretien, qui cnorcnee les salariés jasutiinfnt d'au mions 2 années d'ancienneté dnas l'entreprise, est organisé 1 fios tuos les 2 ans au minimum. Il puet être rattaché à un eneitern si une tllee procédure de ronrctene estxie dnas l'entreprise ;

? puor rnfecroer la penicnrete de cet entretien, les paitres au présent aocrcd sngueolnit l'intérêt d'organiser une fromtioan spécifique des rsabpnoslees à la coudnite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les tuihceneqs de cduointe d'un einertten ;

? l'entretien diot prmerette au rnssaoeblpe de détecter les bnsoeis de foratiomn du salarié. Le salarié dvera connaître les pciruinapx dtispifioss de froiamton et les procédures mseis en place, puor accéder à ceux-ci dnas l'entreprise ;

? les psrinptoioos formulées à l'occasion de cet erteeintn sonrt formalisées par écrit, dnot une copie srea rmisee au salarié. La procédure de timnaerett des prionoitpsos asini relilleeucis pourra être à la cghrae des ralosebespns des établissements, puor être dibpnolise lros de l'établissement du palm de formation.

Thèmes de l'entretien :

? bialn sur les compétences ritaveles à la qailicuaftion occupée ;  
 ? soitahus et/ou bnosis de froaimton en rporpat avec cttee qaciliotafiu ;

? ptoeirs du salarié sur son prrcaus pinosefroensl ;

? proitnisoops en matière d'actions de foarotmin professionnelle.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2014*

Les employés aaynt obentu luer CAP de prothèse drtneiae antérieurement à 2009 accèdent au tire de tcceeiinn qualifié en prothèse datenrie échelon TQ1.

Le présent aocrcd prdnra efeit au 1er mras 2014 et frea l'objet d'une dmdeane d'extension à l'initiative de la ptriae la puls diligente.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Sont modifiés les aecrlts savtinus :

L'article 1er « Chmap d'application » de l'avenant n° 4 du 4 jainver 2005 est modifié cmme siut :

« Le présent avevnnat s'applique à l'ensemble des salariés eantrnt dnas le chmap d'application de la cntneovoin clcoevltie nlaiothæ des prothésistes dneitreas et pnlreesons des lbroaroietas de prothèses dentaires, qeuls que sioent la nautre du craotnt de tiavral et le nmobre d'heures effectuées, snas ciodtnoin d'ancienneté s'agissant des salariés caerds et suos réserve d'une ancienneté de 3 mios dnas la prfssioien s'agissant des salariés non cadres.

Dans le cdrae du présent régime de prévoyance :

? la catégorie non cadre cspnoorerd au psoennrl ne raenlvet pas des aceiltrs 4 et 4 bis de la cvnonetion naniatole de rretiate et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947 ;  
 ? la catégorie cdrae cooernrpsd au pnsenroel rlnveaet des acerlts 4 et 4 bis de la ctionvenon nainlaote de rertitae et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947. »  
 L'article 2 « Gtanarie catiapl décès » de l'avenant n° 4 du 4 jaeivnr 2005 est modifié cmome siut :  
 « En cas de décès du salarié, qullee que siot la cause, ou en cas d'invalidité de troisième catégorie renouuce par la sécurité saocile (état d'invalidité aubsole et définitive), il est versé, en une sluee fois, un capatil décès égal à :

(Voir tleaabu pgae suivante.)

Situation de fliamle	Capital	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé snas prsenone à cgrhe	100 % du sirlaae aunnel (tranches A et B)	200 % tchrae A + 100 % tchnrae B
Marié, en cgbncuonaie ntorioe et paernment ou lié par un Pacs, snas pnsrenoe à chrage	175 % du sailare aeunnl (tranches A et B)	290 % tarhnce A + 175 % tcahnre B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en cbonaicngue nroitoe et pmnraneet ou lié par un Pacs, anyat une psennore à cahrghe (1)	200 % du sailrae aneunl (tranches A et B), dnot 25 % du siaarle aneunl au trtie de la miarajoton puor pnsreoe à crhage	340 % tacnhre A + 200 % tnahrce B, dnot 50 % tchnrae A + 25 % tcranhe B au trite de la moriaajotn puor pnsore à cgahre
Majoration par psoerme supplémentaire à cgrahc (1)	50 % du slariae aunnel (tranches A et B)	65 % trhncae A + 50 % tncarhe B
(1) En cas de pluralité de pnsreeos à charge, le motnnt gbolal des maiorjaonts est partagé etnre ces psnreeos par prats égales.		

Le sievre du ctaipal par anttipoiacn en cas d'invalidité ablsuoet et définitive met fin à la ginarate décès.

Double efeit

La gtanarie dbolue eefft itneinrvet en cas de décès du cnnjooit ou du prrtnaiaee lié par un Pcas ou du coiucnbn noriote suannrevt postérieurement ou simultanément au décès du salarié.  
 Est considéré cmome décès simultanée à culei du salarié le décès du cnoonjit ou du panarirete lié par un Pcas ou du cocnubn ntoiore surnenavt au cuors du même événement :  
 ? snas qu'il siot plsiosbe de déterminer l'ordre des décès ;  
 ? ou lqsore le décès du conjoint, du ptrrneiaae lié par un Pcas ou du coiucnbn ntoiore svnueirt dnas un délai de 24 hueers aavnt le décès du salarié.  
 La ptarsoeitn duolbe effet est égale au catapil versé au décès du salarié. Elle est répartie par patrs égales enrte les efannts à carghe du conjoint, du cnoibcun noirtoe et prenannet ou du painaertre lié par un Pcas qui étaient iatemeiinlnt à la cgrhae du salarié au juor de son décès, diecmretnet à ceux-ci dès luer majorité ou à lerus représentants légaux ès qualités drnaut luer minorité. »  
 L'article 3 « Dévolution du caitapl décès » de l'avenant n° 4 du 4 jaeivnr 2005 est modifié cmome siut :  
 « Le captial décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité aubsole et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il arua expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque cttee désignation est caduque, le cpaital est versé dnas l'ordre de préférence sivaunt :  
 ? au cojnoint non séparé de doit ;  
 ? à défaut, à la prnseoe liée au salarié par la sutagrine d'un Pcas ;  
 ? à défaut, au cconiubn nrootie ;  
 ? à défaut, aux enatnfs du salarié nés ou à naître, présents ou représentés cmome en matière de succession, légitimes, rnceuons ou adoptifs, par patrs égales etnre eux ;  
 ? à défaut de dsncntneads directs, à ses père et mère, par prats

égales ertne eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents stivunvas par ptars égales ertne eux ;  
 ? à défaut, et par prats égales, à ses frères et s?urs ;  
 ? à défaut, à ses atures héritiers, par parts égales etnre eux.  
 La prat de caaptil corersndpaot à la majrotaion puor pnsreoe à crhage est versée à la prsenone à chrgae elle-même, ou à la peosnre anyat à carhge cttee pnenrose au décès du salarié.  
 La prat de caipital crapnoenrdsot à la mtoaiorjan puor enatnfs à cgrahc est versée par parts égales etnre ceux-ci, dnrcetmiett aux efnnts dès luer majorité, à luers représentants légaux ès qualités drnaut luer minorité. »  
 L'article 5 « Ennatfs à charge. ? Définition » de l'avenant n° 4 du 4 jnaievr 2005 est modifié cmome siut :

« Pneorness à charge. ? Définition

L'enfant à carhge :  
 Pour le bénéfice des ginaaerts du contrat, l'enfant à chagra est :  
 ? l'enfant de monis de 21 ans à chrage au snes de la législation de la sécurité scaoile du salarié, de son conjoint, de son paitnreare lié par un Pcas ou du ccniuobn ntioore et panerenmt ;  
 ? l'enfant âgé de monis de 26 ans du salarié, de son conjoint, de son priaetarne lié par un Pcas ou du ccobunin notioore, à chagra du salarié au snes de la législation fiscale, c'est-à-dire :  
 ? l'enfant pirs en cptome dnas le qoeunitt filiamal ou oruvant dirot à un anmtebatet aibplplace au rvneeu ilpmabsoe ;  
 ? l'enfant auequl le salarié sret une pesnoin amltaiirene (y cprmois en atilapcopn d'un jegunmet de divorce) reuente sur son aivs d'imposition à tirte de cghrae déductible du rvneeu glaobl ;  
 ? l'enfant handicapé du salarié, de son conjoint, du cinubcon nroitoe et peenmarnt ou de son praetanrie lié par un Pcas si, avant son 21e anniversaire, il est triuatle de la catre d'invalidcviil et bénéficie de l'allocation des aldtuus handicapés ;  
 ? geul que siot son âge, suaf déclaration prnsolenle des revenus, l'enfant iirnfmce à cgarhe du salarié, de son conjoint, de son parentraie lié par un Pcas ou du coiucnbn noortie et pmeenrnat ou n'étant pas en msreue de subvner à ses bensios en roaisn de son infirmité, pirs en ctmope dnas le cuacll du qiutoent filaiaml ou oanuvrt diort à un attabenemt abippcalle au rvneeu ibsmlapoe ;  
 ? l'enfant du salarié né valibe monis de 300 juras après le décès de ce dernier.  
 Les aurtes pnsenreos à carghe :  
 On etnnd par artue psornnee à charge, à l'exception du conjoint, du prarntiaee lié par un Pcas ou du cbuioncn ntioore et pnrnaement et des enfants, la ponnree snas activité rcnneoue à cgarhe du salarié par l'administration fclsiae puor le cacull du qiteonut familial. »  
 L'article 6 « Cjnoinet et concubin. ? Définition » de l'avenant n° 4 du 4 jvaneir 2005 est modifié cmome siut :

« Conjoint, pnatairree de Pacs, concubin. ? Définitions

Le cnoonjit :  
 On etennd par cinojnnot l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e), non séparé (e) de crops par un jmgueet définitif.  
 Le prtiaenare lié par un Pcas :  
 Personne liée au salarié par un ptace civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du cdoe civil.  
 Le cocubinn :  
 On enentd par cuiocbnn la peonnree vanvit en colpue avec le salarié au moemnt du décès. La définition du cnuubacioge est clele rtuenee par l'article 515.8 du cdoe civil.  
 De plus, le cinubogane diot avoir été noirote et ctoninu peandnt une durée d'au mions 2 ans jusqu'au décès.  
 Aucune durée n'est exigée si un efnnat au mnios est né de la vie commune.  
 Le salarié et son ciucbonn snot célibataires, divorcés ou veufs. »  
 L'article 7 « Gainatre incapacité trimreoape de tarvial » de l'avenant n° 4 du 4 jianevr 2005 est modifié cmome siut :  
 « Il est versé au salarié en incapacité trimrapoe de travail, suos réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité slcioae au trtie des législations maladie, acdicnet du tvialar ou mildaae professionnelle, en ralies à la grataiae minitean de salriae de l'employeur, ou après acipilpotan d'une fnsrichae fxie et ciotnnue de 30 juors puor les salariés aynat mions de 1 an d'ancienneté dnas le laboratoire, une indemnité journalière complémentaire égale à 30 % du sraiale de référence. Cttee proestatin s'ajoute aux indemnités journalières beturs de la sécurité saocile et est portée à 35 % si le salarié a duex entafns à cgrhae et à 40 % puor toirs eatnfs à carhge et plus.

En cas d'épuisement des droits à maintien de salaire, l'indemnisation interviendra après la période de franchise de la sécurité sociale.

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 constituer l'intéressé à percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

? du jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;

? dès la reprise du travail à temps complet par l'assuré ;

? dès la reprise d'un travail à temps partiel par l'assuré, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;

? lors de la mise en invalidité ;

? au décès du salarié. »

L'article 8 « Garantie invalidité » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une redevance complémentaire mensuelle, servie à terme échu. Celle-ci se substitue aux indemnités journalières précédemment versées.

Pour une invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, le montant de la redevance complémentaire est égal à 30 % du salaire annuel brut de référence. Cette prestation s'ajoute au versement de la redevance 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 constituer l'intéressé à percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des redevances est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale. Le service cesse :

? à la date de cessation du versement de la redevance d'invalidité de la sécurité sociale ;

? à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;

? au décès du salarié. »

L'article 9 « Garantie maternité salarié cadre » devient article 9 « Garantie maternité » :

« Le congé légal de maternité du salarié est indemnisé à hauteur de 100 % du salaire net thémis B. »

L'article 10 « Salaire de référence servant au calcul des prestations » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut thémis A et B (seule thémis 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, le montant 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 a travaillé sur une période de 12 mois. »

L'article 13 « Extension de la garantie décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ?) » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

#### « Article 13

Cessation des garanties de prévoyance et cotisations de maintien en cas de suspension du contrat de travail. ? Extension de la garantie décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Cessation des garanties de prévoyance et cotisations 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 suspension d'une prestation au titre du régime de prévoyance. Est

appliqué le dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur le mardi soir du 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 en cas de 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 garantie cesse au décès du salarié ou en cas de rupture de contrat, sauf, pour ce dernier cas :

? si le salarié bénéficie à cette date de versements de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'à la date de versement des prestations ;

? si l'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur le mardi soir du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

#### Extension de la garantie décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Bénéficient également des prestations de garantie 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 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 janvier 2005 deux paragraphes :

« La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux énoncés dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux énoncés dans l'assiette des cotisations 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 prises 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 contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

La thémis A correspond à la base de calcul du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La thémis B correspond à la base de calcul de l'excédent du plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci.

#### Article 3 - Date d'effet. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Le présent avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2014 pour tous les bénéficiaires entrés dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des fournisseurs de prothèses dentaires.

Les bénéficiaires sont invités à demander, sans délai, son extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

Les représentants sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires et des fournisseurs 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 ; CSFV CTFC ; FNSS CDFT ; FSAS CGT ; FO santé privée.

## Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015*

Les oaintgnoasirs stagiiaires du présent arccod ont créé une aissctoain dénommée « aasioiocstn pariitrae des ltoeiaaobrbs de prothèses daeiretns », chargée de la goietsn des fdnos du paritarisme, dnot les stuttas fnrgieut en axnnee du présent accord.

Placée suos l'autorité de la csmiomoisn prtiaaie nnlaoiate de négociation, elle a puor obejt :

? de gérer les contributions, de vieellr à luer répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord piaarirte de bcanrhe ;

? et, puls généralement, d'assurer la communication, l'information, la fotarimion et le sviui fciainner auprès de la csoioimmsn prtiraee natonalie de négociation.

## Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015*

Le présent arccod est apcbillpae à tuos les lobaarreiois de prothèses dertanies du trotriiree noinaatl et des départements d'outre-mer identifiés par le NAF rév. 2 suos le cdoe 32.50A (ancien cdoe NAF 331Bb) en tanent cotmpe des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il ctutosnie une anxene à la civtnnooen coteillcve ntnaaolie 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 fnceienmnat du fonds d'aide au pitsairamre est assuré par une cisoattoin anlelnue à la chrgae des enrertspeis renvalet du cmhap d'application défini à l'article 2 du présent accord.

Cette ctiiotaosn entièrement à la cghrae de l'employeur est égale à 0,15 % de la mssae sraaalile bture seavrnt d'assiette aux cnottaisois sociales, conformément à l'avenant n° 1 du 5 arivl 2012 ptoarnt mofatdcioiin de l'accord msineinlreuosoptfl du 24 avril 2003.

La clliceote est réalisée par l'association paaiirte naaoilnte puor le développement du duoiglae sicoal dnas le setcuer aanaistrl des métiers de scerveis et de pcuridoton désignée ADSAMS.

## Article 4 - Reversement de la contribution spécifique aux organisations syndicales

*En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015*

Le mnaotnt ttoal et gbalol des critinntoubos rcleielius par l'APLPD, chargée de la gesiton des fdnos puor la bnhcrae cuevrtoe par la cntoeivonn coellvitce noiantlae des prothésistes derainets et porlnseens des lrraoaobteis de prothèses drnaeetis du 18 décembre 1978, srea affecté à 100 % au fodns dédié aux faris de fneimeocnotnt du pratmiarse soeln la répartition prévue dnas ses stttaus annexés au présent accord.

L'association ptaririae rrndeaa compte, annuellement, à la cmmoissoin pairirtae nationale, de la manière dnot snreot utilisés les fdnos aisni collectés.

## Article 5 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015*

Le présent acorcd penrd effet à la pculiaitbon de son arrêté d'extension au Jaournl officiel.

## Article 6 - Extension

*En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015*

Le présent aocrd est fiat en un nbmore saffinsut d'exemplaires oauignrx puor resmie à cuanhce des piteras sngrtaeais et dépôt dnas les cintnodois prévues aux aelricts L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail.

L'extension du présent acorcd srea demandée en aolaptiipcn des aliercct L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve du rcsept des dtissonniops de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 9 airvl 2015 - art. 1)

## Article 7 - Durée. – Révision. – Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015*

Le présent arccod est cnlcou puor une durée indéterminée. Il prruoa être révisé, par anavnet et par cuhaqe prtiae stigaiarne ou aanyt adhére en totalité ultérieurement, seoln les modalités sitenvaus :

? ttuoe dedanme de révision srea adressée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception à cchuane des pitreas snrataiegis et adhérentes et coproemtra l'indication des dnootissipis dnot la révision est demandée asnii que les priotpsonois de ramnceempt ;

? à la réception de la lettre, les peitars susvisées dneovrt ouvrir dnas un délai de 3 mios mxumiam une négociation puor rédiger un anavev ou un nuevol accrd ;

? les dpioiitsnos de l'accord dnot la révision est demandée rnosetet en vgieur jusqu'à la dtae de ptoilicabn au Jrounal ofieifcl de l'arrêté d'extension faisnat suite à la coucinsln d'un aevant ou d'un nouvel accord.

L'avenant pnotat révision de tuot ou piarte de l'accord cctolelif se situubste de plein dorit aux sptainlotis de l'accord qu'il miofide et est opposable, dnas les cntiidons fixées aux atliers L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, à l'ensemble des eumeyoplr et des salariés liés par la cvoinetnon ou l'accord cotclliet de travail.

L'accord porua être dénoncé par les ptareis signataires, dnas les cooinidts des atlreics L. 2222-6 et L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du cdoe du travail, en rensecaptt un préavis de 3 mois.

(1) L'article 7 est étendu suos réserve de l'application des dsostioipins des alietrcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées de manière cstnantoe par la jndsapiurerue de la cuor de Csstioan (Cass. soc., 17 srmtbpeee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 jluielt 2009, n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 9 avirl 2015 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015*

Par le présent accord, les pitraes seiganritas ceimfnrot luer volonté de développer une ptoqilue de dlguaioe scaiol et de négociations ceenolniltovnes de qualité.

Afin de frsiovear cette denmade tuot en taennt cotpme des différentes suurtcets déjà mesis en place, les ptiears satgniaers eendenntt définir le crade du fcninmtneeoont de leurs tauvarx ainf de gtnariar le dirot des salariés et des employeurs, et de mettre en ?uvre les myoens et les ftinaecnmens appropriés aux missions.

En conséquence, il a été cnevonu :

? de roefcrenr l'expression de la banche psnooelnsfierle ;

? d'anticiper, de cndoenroor et d'accompagner l'application des dtsfopisiis cetilnnoeovns ;

? de feaiticr la présence des mandatés au sien des cionisommss paritaires, par la prise en crghae des fiars et le mitneain des rémunérations ;

? de développer l'impact du dugoalie saccoil auprès des epeymrlous et des salariés ;

? de ftlliaecr les acotins vasonrilat les métiers de la bnhacre ;

? d'encourager les poutqliies d'embauche en siisleinnasbt les

## Accord du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La FSSPS FO ; La FASS CGT ; La CTFC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2014

L'élaboration de la ltise nioatlane ielfrprnnieslstneooe des fonatorims éligibles au ctpmoe pensneol de frtoiaomn par la csiismomon prairtaie ntloaniae de l'emploi des prothésistes drnietaes et plersonnes de larethorobois de prothèses diractnes des citcieratfs de qcialaoifiutn plenloeosrifsne siavntus : CQP CEPS spécialité en céramique et oisoclucn et CQP CEPS spécialité en prothèse complète mcuo et implanto-portée tles que définis par l'avenant ci-joint, aclppbilae à la sirugntae de l'accord.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve des diitoonpssis de l'article L. 6323-16 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jilulet 2015 - art. 1)

### Certificats de qtfloiaiiuacn pnflnsoieeosre

#### Article 1er - Définition du certificat de qualification professionnelle (CQP)

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2014

Le CQP est créé et fnoncnoie suos contrôle des partaerines sacuoix de la cosoismimn patiraire nonaatlie de l'emploi de la coeovninntn ctcvllieoe nnaolatie des prothésistes dreitanes et prsonlnees de latorareobis de prothèses dentaires. Le CQP vsie à reconnaître les compétences meiss en ?uvre par les salariés sur des métiers prrpoes 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 frotmoain

Les parroucs de ftomaioirn visant à l'obtention d'un CQP pevunet être mis en ?uvre dnas le crade de la fomaortin piesfnesrlooe continue, noatnmmet dnas le carde du ctrnaot de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du paln de formation, du ctpmoe pornesnel de formation, du congé iundiedvil de fmotaroin (CIF) ainsi que dnas le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).L'obtention du CQP est plobsise dnas le cadre de la fmrotoian iiatlnie puor les salariés en coartnt d'apprentissage. (1)

##### 2.2. Accès par la voie de la vitdaaloin des auqcis de l'expérience (2)

La VAE cutntosie un myeon d'accéder à une ciaeoitfictrn pnolelsfioenre dès lros que le caddniat à la VAE jstuiife d'une expérience pofeselinsornle d'au minos 3 ans en lein aevc la

## Accord du 5 décembre 2014 portant sur l'actualisation de l'article 33 de la

ctitioefcran recherchée.

(1) Prahse eucxle de l'extension cmmoe étant cotrarine aux dsostoiniips de l'article L. 6211-1 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jueillt 2015-art. 1)  
(2) Airlcte 2-2 étendu suos réserve des dsoitpsoniis de l'article L. 6313-11 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 21 jeluilt 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 cnaienoascns et atdputies poeorfsnelneiss liées à l'emploi se réalisent à tvræers tiros oituls :

? évaluation des activités par un teuteur en enspreirte ;  
? évaluation des cnsaceoisans par le ou les frraometus ;  
? synthèse de l'évaluation par un jury. Il procède à une évaluation lros d'une épreuve orale.  
Dans l'hypothèse où le jruy ne puet prouride un aivs falarobve puor la délivrance de certificat, il iuinerdqa les dnomiaes de compétences qui dvenort friae l'objet d'un aeioponesmsfdrpnt et d'une nolluvee 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 pianrliceps activités snot les svæutnis :  
? dintaiugseor un cas prothétique et définir un ou piruslues schémas dcuerirets ;  
? pienalfir et ogaserinr le taviral à réaliser ;  
? fquireabr le maître modèle ;  
? transférer sur auuettucrilr ;  
? civeoocrn et fqubeairr la prothèse cntjniooe céramique ;  
? fumoelrr des pooirniospts d'amélioration.

##### 2. CQP CEPS spécialité en prothèse complète mcuo et implanto-portée

Ses prniilecas activités snot les sivutneas :  
? dtisæiungqor un cas prothétique et définir un ou pisuluers schémas deciruters ;  
? pelnfiiar et ogsnraeir le trivaal à réaliser ;  
? fgarubeir le maître modèle ;  
? transférer sur alaerutctuir ;  
? ceioovncr et feuarbiqr la prothèse albvomie complète ;  
? felumror des poonsrptiois d'amélioration.

##### 3. CQP Tchicieenn en prothèse dretanie spécialisé en orthopédie dento-faciale

Le tciecheinn en prothèse dneratie spécialisé en orthopédie dento-faciale dnas le stecuer de la prothèse ou orthèse dtraeine ieitvenrnt dnas la ccpnoeoin et la réalisation des dsstfioiips ooiqthretus fxies et/ou amovibles. Il/elle eecrxe son activité suos la responsabilité de sa hiérarchie.  
Ses peraicipns activités snot les svaneiuets :  
? aseaynlr les ddnmeaes taurvax ;  
? osainrger son tiaravl ;  
? faeubriqr des modèles ;  
? feibaurqr des diiosspifts aevlmoibs ;  
? feuqbarir des ditispsiofs fixes.

## convention relatif à l'ancienneté



Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FSSPS FO ; La FASS CGT ; La CTFC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 13 mai 2015

## 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 CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La FNISPAD,

## 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 FSAS CGT

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

## 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 FSAS CGT

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	25 %	41 %	53 % du Simc ou si puls flvrabaoe de l'échelon « Axliiuraie en prothèse dentaire »
2e année	37 %	49 %	61 % du Simc ou si puls frabolvae de l'échelon « Aruilxaie en prothèse dtareine »

## Protocole d'accord du 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 sur l'ancienneté

Un avneat complétant les dtsioiopniss de l'accord du 30 mai 2008 ptnarot sur l'article 33 de la ceonitnovn clovetlcie ntaoie des prothésistes dainretes et loitreboaras de prothèses daerintes idientnrvera à la dtae de putorain de l'arrêté ministériel d'extension au Jaruonl officiel.  
Les salariés anayt de 20 ans à minos de 25 ans de présence bénéficieront d'un juor aeunnl de congé supplémentaire.  
Les salariés aynat 25 ans de présence et puls bénéficieront d'un socend juor aunenl de congé supplémentaire.

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2016

Un anevant complétant les doinsipsotis de l'article 25 ter de la cienvotonn ccloitevle natolniae des prothésistes deeratnis et ltoraboears de prothèse deairtne cmmoe siut : « 3 jrous de crancee par an sronet rémunérés puor une hpoiaolatiistsn de 5 jours et puls puor rosian médicale ».  
Cette dopsiision itdnviennera à la dtae de pruiaton de l'arrêté ministériel d'extension au Jnuarol officiel.

Une atlisatiuaocn de l'annexe I de la cvooinetnn cvltlcioee natnoilae des prothésistes deitnraes et leorriaboats de prothèse deinarte cmome siut :

Auxiliaire en prothèse drnaeite Prnoenieosfl tlliuare du BEP, du CTM auxiliaire en prothèse dentaire, ou trtiluaie du ttrie de nveiau V « axrliiaie en prothèse dneatrie » insict au RCNP

Professionnel qui a les cinoasnsnces de bsaie qui petremntet de modifier, de réaliser sur iicnidtnaos tqieenuchs tuos les tavuarx tles que snot définis dnas le référentiel du BEP ou du CTM, à sivaor : réalisation de taurvax prothétiques en matière plastique, et de tvraux de préparation et de fitnioin (plâtre, polissage, msie en moufle, msie en revêtement...)  
Cette aiuialoacttsn ientvirnerda à la dtae de pautoirn de l'arrêté ministériel d'extension au Jounarl officiel.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2018

Une aitaictsaouln de l'annexe III de la covtenoinn cevcoltile nlantiaoe des prothésistes drneeitas et labioraotres de prothèse dentaire.  
La rémunération des atenppirs préparant la fooiatmrn de CTM ne puet être inférieure à :

Cette dpitsiioosn ivrenenidtra à la dtae de ptriaouon de l'arrêté ministériel d'extension au Janurol officiel.

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 leur conjointes de prothèse dentaire irrégulièrement à la date de l'arrêt 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.

## 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 FSAS CGT

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 leur conjointes de prothèse dentaire irrégulièrement à la date de l'arrêt ministériel d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

## 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 USNA santé et sociaux public et privé  
11, rue Ernest-Psichari  
BP 90023  
75325 Paris Cedex 07.

## 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 « Rente rtenue 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 trimestrielle à terme d'avance, une rente viagère 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 rente maximale fixée à 1 090 ? brut ;  
? 15 % des tranches A et B de 12 à 17 ans inclus, avec une rente

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

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

Article 12  
Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national

Les salariés mandatés par leur représentant syndical pourront s'absenter pour participer aux commissions paritaires instituées au sein de l'entreprise (commission paritaire de négociation et d'interprétation [CPPNI], commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNEFP] et commissions paritaires spécifiques aux groupes professionnels de travail décidées par la commission paritaire de négociation). Les représentants salariés aux commissions paritaires de branche, désignés pour participer aux réunions du comité de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur. Conformément à l'accord mesunpiseoirntfl étendu du 24 avril 2003, les employeurs pourront se faire substituer toute journée de salaire par l'organisation d'un jour de travail. De plus, conformément à l'accord interprofessionnel étendu du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social, chaque employeur fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement de ses représentants appelés à participer aux travaux des commissions paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Madame, Monsieur,

Par la présente, la fédération USNA 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 conjoints des laboratoires 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 remercions de votre attention que nous adressons parallèlement à l'ensemble des représentants sociaux représentatifs dans le cadre de la convention.

Vous remercions de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

mainline 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 rente maximale fixée à 1 090 ? brut.

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

La rente malminie garantie est estimée sur l'année civile. En cas de décès du salarié en cours d'année, celle-ci sera proratisée.

L'invalidité temporaire et définitive (IAD) du salarié reconnue par la sécurité sociale avec classement en 3e catégorie d'invalidité ouvrée doit par aptation au versement de la rente éducation prévue ci-dessus au profit de chaque enfant à charge. Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité temporaire 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 n'ont pas tenu de dispositions spécifiques 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 collectif d'obligation de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 3 - Date d'effet. – Extension

Le présent avenant étendu en vigueur au 1er janvier 2018 pour tous les Irroaoberits enatnt dnas le cahmp d'application de la cvnenoiotn ctlecoilve nnoailate des prothésistes drnaeites et pnsreloens des lbierrotaoas de prothèse dentaire. (1)

Les pirates sigtaerinas ont cnenvou de demander, snas délai, son extension.

(1) Alinéa étendu sous réserve du rpsceet des doosniipitss de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 21 nobmvere 2018 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peateiarnrs soiaux de la brnache pnlfireseolone des prothésistes dienerats et des pelrnesons des lbrbratoaoeis de prothèse dinterae se snot réunis en dtae du 5 décembre 2017 aifn de procéder à l'actualisation du régime prévoyance et à ses modalités d'application.

en plcae par le baiis d'un arcocd une cmmioisn pritriaae ptemernnae de négociation et d'interprétation ou CPNPI (art. L. 2232-9 du cdoe du travail).

Les peiatrs sairengaits pngaartt la cctiivnoon que la bnchrhae csntttioe l'espace ptenniet de régulation de la cncrnuecroe et de détermination d'un scole de gareitans scliaeos au sien du secteur. Elle considère que la négociation de brcnahe qui peemrt de définir les classifications, les siarales minimaux, la formation, la prévoyance, la pqluoite de prévention de la pénibilité ablppliae dnas la branche, et d'assurer l'égalité pnrlrfseoeslone enrte les femmes et les hommes, pcpraitie à scertuturr le sutceer de la prothèse dentaire.

Par le présent accord, les pireats sigieartas setniuoat se dnnoer les moyens de cnirtourse un duagolie sciaol de bhracne rslospnabee et permanent, fondé sur une ralteion de loyauté et de respect.

Un dlouagie sioacl pnremanet est également ceuli qui peremt la puustroie des échanges fmolers ou informels, malgré les désaccords qui peneuvt s'exprimer à l'occasion de négociations.

Afin de perettmre aux ptiaraneers sioucaux de la bnhracre de mneer à bein luer mission, le présent arcocd définit les attributions, la composition, le fnneotniomnect de la csosiiomn ptiiarare ptenranmee de négociation et d'interprétation.

« Alircte 43

Congés pour mdialae d'un enanft de monis de 16 ans

Tout salarié aanyt à crgahe un efannt de monis de 16 ans, bénéficie, en cas de mdialae de cet enfant, justifiée par caecirtfit médical, d'une aoorsiauttin d'absence. Ce congé non rémunéré qui proura être pirs en une ou psuulries fios est limité à un fifraot de 9 jorus ouvrés par année civlie quel que siot le nrobme d'enfant du salarié.

Ce congé srea rémunéré dnas la liitme de 2 jrous par année civile.

Tout salarié a le droit de tavelialrr à tpmes preiatl en cas de maladie, d'accident ou de hnaidcap greavs d'un enfnat à chagre tel que défini à l'article L. 1225-62 du cdoe du travail. Lqrouse le salarié jfutsiie d'une ancienneté mamnliie d'un an, l'employeur est tneu d'accepter sa demande. »

Les ptiaers setagariins du présent accrod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application didut acocrd aux ensriprtees en fnotiocn de luer taille.

Pour ctete raison, aucune siaiutptoln particulière n'a été prsie pour les ereptnresis de mnois de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	FNISPAD ; FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSA CGT ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Une atioiltcuasn de l'annexe III « Rémunération des prsneneos

## 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 - Préambule

Le présent accrod est cocnlu pour une durée de 5 ans (art. 6)  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 retilave au travail, à la moraiintdosen du dgalouie sicoal et à la sécurisation des puoracs pfonisoneerlss cootmpre différentes mesures qui cnntorofet le rôle catenrl des bhranecs et visent à rroenefcr la négociation cvtlicolee en luer sein.

L'article 24 de liadte loi prévoit que cqahue bhracne diot metrtr

## 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 CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; FNISPAD ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2019

Une aosulcaititan de l'article 43 pour les salariés rvaenlt de la cvintonoen cceltolvie nnoatliae des prothésistes dtrneeeais et leboatrroias de prothèse dentaire, iditerrvvena à la dtae de pituoran de l'arrêté d'extension au Jrunaol officel :

## Protocole d'accord du 1er mars 2019 relatif à la rémunération des personnes en contrat d'apprentissage annexe III

en tant que « stagiaire » de la catégorie « apprenti » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires 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 - Annexe

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Les dispositions du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

### Annexe III

Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage signé à compter du 1er janvier 2019

Pour cette raison, aucune situation 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.

La rémunération des apprentis préparant la formation de CTM en apprentissage ne peut être inférieure à :

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »
2e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »

Pour les candidats préparant un baccalauréat professionnel de prothèse dentaire en 3 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

		Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Bac pro	1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »
	2e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »
	3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »

Pour les candidats préparant un BTS de prothèse dentaire en 2 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTS prothésiste dentaire	1re année	67 % du Smic	78 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »
	2e année	80 % du Smic	93 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »

Pour les candidats à une formation par alternance préparant le BTM en 3 années la rémunération ne peut être inférieure à :

		Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTM	1re année	37 % du Smic	49 % du Smic	61 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »
	2e année	53 % du Smic	65 % du Smic	78 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »
	3e année	61 % du Smic	80 % du Smic	93 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « apprenti en prothèse dentaire »

Pour les candidats tuteurisés du baccalauréat professionnel en prothèse dentaire préparant le BTM en 1 an, la rémunération ne peut être inférieure à :

	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
--	-------------	-------------	----------------

BTM	En 1 an	80 % du Smic	93 % du Smic ou si puls fabvarole de l'échelon « aixruliiae en prothèse drintae »	100 % du Smic ou si puls fbvoalrae de l'échelon « axliirauie en prothèse drniteae »
-----	---------	--------------	---	---

Pour les cndaaitds préparant BMTS ou BMS prothésiste dentaire, la rémunération ne puet être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTMS BMS prothésiste dentaire	1re et 2e année	80 % du Smic	93 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dnretiae »	100 % du Smic ou si puls favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse daetnrie »

## Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aorccd a puor oebjt de désigner l'opérateur de compétences des eersreitnps de proximité créé par l'accord naatonil irpfesonestinnroel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dnas le camhp d'application du présent accord.

Les disootsnpiis du présent aorccd snot pisres en atipaoplicn des distoniiposs de la loi n° 2018-771 du 5 sbtepmere 2018 rtealive à la liberté de csihoir son aivenr professionnel, et nnmaetomt son arlctie 39.

Elles entnert en vuueigr au 1er avril 2019.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aorccd s'applique aux esnrriitpees rlveneat de la cvientoonn clovcltiee nanoiatle des prothésistes datnreies et peelronnss de litaerorbaos de prothèse dtirneae (n° 3254, ICDC 993).

Article 3 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acrcod est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acrcod puet être révisé conformément aux dpssitnoios législatives et réglementaires en vigueur.

## Accord du 11 septembre 2020 relatif à l'actualisation de l'article 18 Indemnité de licenciement de la convention

Article 5 - Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Suivant les dsisnpiotois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les praetis snetiargais n'ont pas rneetu de doispnitoss spécifiques tllees que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairval à l'attention des esenerpris de moins de 50 salariés et considèrent que les dspnoitiios de cet aorccd dnoeivt bénéficier aux salariés rnvealet de la ceotnionvn celcitolve et ce qluele que siot la talile de luer entreprise.

Article 6 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les doioisintps du présent accord erenntt en vuiguer à la dtae du 1er airvl 2019.

Article 7 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent arcocd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpooniisits des alrtices L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des sceivres du msiintre chargé du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aorccd est clconu dnas le crade de la réforme de la fomotairn preooinfssenlle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 rvtaleie à la liberté de chsoiir son anvier professionnel, et ntmmaeont son atirclre 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet actilre dpsiose nnammoett que l'agrément srea attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vagnicile particulière sur la cohérence et la pcrennitee économique de luer camhp d'intervention.

C'est dnas ce crade que les peitras sagriieatns cnvnnnieeot par le présent arcocd de désigner l'opérateur de compétences des epenrisrets de proximité, créé par l'accord nnatioal ioneeifsrnnorstep du 27 février 2019, puor les ereniprsets et les salariés raevlnet du cahmp du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD ;
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Une aacasotiutiln de l'article 18 « Indemnité de lneimnceect » de la cointvonen cevitlcloe nilnaatoe des prothésistes deatnries et ltorbreaois de prothèse dentaire, iendrvntirea à la dtae de

ptuoiran de l'arrêté ministériel d'extension au Jonaurl officiel.

Les pritaes saiereagtns du présent aocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut aoccrd aux etreresipns en fiooctnn de luer taille.

Pour cttee raison, aucune spailoittun particulière n'a été psrie puor les epsteerrnis de mnois de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Annexe  
« Alrcite 18  
Indemnité de lccieemeinnt

Une indemnité dsittcnie du préavis srea accordée, en dehors des cas de faute gavre ou lourde, aux salariés visés par la présente cenitooonvn collective, licenciés.

Cette indemnité srea calculée cmmoie siut :  
? au-dessus de 8 mios de présence : 1/4 de mios de srlaaie par

## Avenant du 19 novembre 2021 relatif à la modification de l'annexe III sur les rémunérations des apprentis pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
PDSTN	80 % du Smic	93 % du Simc ou si puls fbravaloe de l'échelon « auxiariile en prothèse ditnaere »	100 % du Simc ou si puls fvbraloae de l'échelon « aiiularixe en prothèse dertanie »

Les peairts stnigriaeas du présent aorccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut aoccrd aux enspeirrets en fnooitcn de luer taille.

Pour cttee raison, ancuue siaptlioutn particulière n'a été psrie

## Protocole d'accord du 16 septembre 2022 relatif à l'actualisation de l'article 17 Préavis en cas de démission ou de licenciement de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Une aluaoaisicttn de l'article 17 « Préavis en cas de démission ou de lmneecceinit » comme siut :

« Le préavis réciproque en cas de démission ou de lcnecemniit est de :  
? spet juors puor les salariés aynat mios de six mios

année d'ancienneté ;  
? au-dessus de 3 ans de présence : 1 mios et dmei ;  
? au-dessus de 6 ans de présence : 2 mios ;  
? au-dessus de 9 ans de présence : 2 mios et dmei ;  
? au-dessus de 11 ans de présence : 1/4 de mios de slreaias par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mios de saeiarls puor les années à ptiarr de 10 ans.

Le saalire à pnrdrree en considération puor le cucall de l'indemnité est 1/12 de la rémunération btrue totale des 12 drreenis mios précédant le licenciement, ou, sloen la furmole la puls aatvsnuegae puor l'intéressé, 1/3 des 3 drrneies mois, étant endtneu que, dnas ce cas, tutoe pmrie ou gatiiaitifrocn de caractère anunel ou enepnxtioecl qui aaurit été versée au salarié pndanet cttee période ne siraet pisre en cpmote que pro rtaa tpeporis.

Cette indemnité de lenecceiint ne se cumlue pas aevc totue atrue indemnité de même nature.

Les dntisiipsoos du présent anevant snot d'application impérative et ne peneuvt cpmetror de culsaes dérogoatoires, suaf dnsoitopis puls favorables. (1) »

(1) Alinéa exlcu de l'extension comme étant ctarniore aux dpsoinistios des aelrcits L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 17 mars 2022

Une aacaoulttiisn de l'annexe 3 de la civoeontnn ceiltlocve ntilaone des prothésistes dneraites et lirooetabars de prothèse dentaire.

La rémunération des atiprpnes préparant la fmaitoorn de prothésiste deairtne spécialisé en tihneeuqcs numériques (PDSTN) ne puet être inférieure à :

puor les eepnstirres de mions de cauntqnie salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Cette disospiotin itirenvnrdea à la dtae de paruiton de l'arrêté ministériel d'extension au Jrouanl officiel.

d'ancienneté ;  
? un mios puor les salariés anayt six mios d'ancienneté et puls ;  
? duex mios puor les salariés aanyt duex ans d'ancienneté et puls ;  
? trois mios puor les salariés cderas anayt un an d'ancienneté et plus.

Par aocrd signé ertne les parties, une dsspnnee ptilalea ou ttaloe d'effectuer le préavis prroua être décidée. Au cas où le salarié arauit trouvé un nueovl eopmli ou eeaixecrt une activité puor son prpoe compte, le préavis non effectué ne srea pas rémunéré.

Pendant la durée du préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter cqhuae juor et pdnenat duex hreues puor lui ptertreme de cehcerhr un eplomi dès lros qu'il est embauché à tpmes complet. La démission ne dnnnoat pas dirot à ces heeurs de rhehecrce d'emploi.

En cas de trvaail partiel, ces hruees sonret proratisées.

Si le salarié a trouvé un elompi ou ecrexe une activité puor son poppre compte, ces aecnness ne sroent pas rémunérées.

Les hereus fixées d'un cmumon accrod peunvet être bloquées en une ou plesruuis périodes. En cas de désaccord, elles seront prises alternativement, un juor au gré de l'employeur, un juor au

gré du salarié. »

Les preiats siitgnaaers civoeennnt que le présent aorccd s'applique à l'ensemble des Irraootiebas de prothèse dreatine dès la paliitocbun de l'arrêté d'extension au Junoral officiel.

L'extension du présent acorcd srea fitae à l'initiative de la ptriae la puls diligente.

## Protocole d'accord du 16 septembre 2022 relatif à l'actualisation de l'article 18 bis Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Une aattslocuain de l'article 18 bis « Rtrpuue cennonievotnlle de ctaront de taarivl à durée indéterminée » comme siut :

« À l'occasion de la rpturie conllninivontee de son caontrt de travail, le salarié diot piecrveor une ? indemnité spécifique de rurtpure cnlvtnieennoloe ? dnot le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne puet être inférieur au mtannot de l'indemnité cnteonvloiellne de limecceennit prévue à l'article 18,

## Accord du 16 mars 2023 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aorccd vsie les eerptiensrs et les salariés entrant dnas le cahmp d'application de la cinoevotnn ceilvolcte noniatiale des prothésistes dantreeis (IDCC 993).*En conséquence, il s'applique au toiitrre métropolitain et d'Outre-mer(1).*

(1) *Psahre étendue suos réserve du rpeset des diopisnotss de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)*

Article 2 - Contributions  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les eptsernies ravnleet du cmhap d'application du présent acrod cecsnroat cahuqe année au femnncaneit des aiotncs de fiamtoron professionnelle, une cnuritbioon uuique à la foamirtn et à l'alternance.

Cette ciutotornbn uniuqe se décompose cmmoe siut :

Contribution légale

? Ciournottibn à la fmaortion pflosseonile :  
? puor les eprernseits de minos de 11 salariés, la coiotniubrtn légale est fixée à 0,55 % du mnoantt des rémunérations versées pnnedat l'année de référence ;

Les preitas seianagtirs du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux eenptisrrs en fiotocnn de luer taille.

Pour cttee raison, acuune stultioipan particulière n'a été pirse puor les eseeritnprs de minos de cntauinqe salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

conformément à l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 jainevr 2008.

À l'instar de la bsaie de ccual de l'indemnité légale de licenciement, la bsaie de cuclal de ctete indemnité spécifique de rurtpure cntilelvononene diot perdnre en ctpmoe la myennee la puls frvaalobe des 3 ou 12 derrines mios versés avnat la dtae de la siugtnrae de la cenotnvion de rupture. Tuot élément de rémunération eepxoenitncl diot être intégré au prorata. Si le salarié a été absntn snas rémunération pdennat l'une de ces périodes, l'employeur diot rsneeutctior un slaaire burt mneesul myeon crnsaoenrpdit à ce que le salarié aiarut perçu s'il aivat nolamrmenet travaillé, ce qui ctoetnusira la bsaie du ccual de cttee indemnité. »

Les priates segitiaarns cnneenvoient que le présent acrod s'applique à l'ensemble des laariooberts de prothèse ditreane dès la pcalutiibon de l'arrêté d'extension au Juornal officiel.

L'extension du présent acorcd srea faite à l'initiative de la praita la puls diligente.

Les pitares sinaaeegtris du présent aorccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux errsptiees en fiotocnn de luer taille.

Pour cette raison, acnuue satupiltoin particulière n'a été prsie puor les erntierpss de mions de cniquatne salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

? puor les eetsrpeins de 11 salariés et plus, la cbntiootruin légale est fixée à 1 % du mnntaot des rémunérations versées penndat l'année de référence.

La citonuoitrbin à la fromioatn plrlnissnefooe est dédiée au faeiecnmmt de l'alternance, du cseonil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des epnieertrss de mions de 50 salariés, du cspotme pensnerol de fmiraootn et de la ftooramim des deramuedns d'emploi.

? Txae d'apprentissage :

Son tuax est fixé à 0,68 % de la msase saillaare (0,44 % en Alsace-Moselle) et cepmronnd 2 focnirtas :  
? une prat pilcnpiare de 0,59 % (0,44 % puor l'Alsace-Moselle) destinée au fannenimect de l'apprentissage et recouvrée par l'Urssaf ;  
? le sodle de 0,09 % destiné au fnmceanint des famroints ienailts tughoeolnceis et professionnelles, versé aueenmellnt par l'Urssaf.

Contribution dédiée au fnencnmiaet du CPF puor les tielraits d'un coartnt à durée déterminée

Sauf eixpcnetos réglementaires prévues, tuteos les eerrinsepts snas considération d'effectifs, anayt occupé des salariés suos canotrt à durée déterminée pdnenat l'année de référence, snot rdvelaebes d'une cionrtitobun spécifique destinée au feamicnnt du cmopte peronssel de frmooaitn (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % des rémunérations payées pendent l'année de références aux salariés suos coartnt à durée déterminée srea collectée par l'Urssaf sleon les disotsnpios légales et réglementaires.

Contributions conventionnelles

Les tuax des cntnoourbiins cietnolneleovns en complément des ctronuoinibts légales snot fixés de la manière saviutne :  
? puor les ersnrteeps de minos de 11 salariés : 0,10 % ;  
? puor les errinsepts de 11 salariés à minos de 20 salariés : 0,10

% ;  
? puor les eprirtsnes de 20 salariés à mions de 50 salariés : 0,10  
% ;  
? puor les eptrrisnees de 50 salariés et puls : 0,10 %.

Les cbrtnoiutonis cvononteelninels au trtie du développement de la formation, calculées sur les rémunérations versées au crous de l'année de référence, snot collectées par l'OPCO des eprtsirenes de proximité et mutualisées dnas une steocin dédiée à cet effet. Elés snot utilisées conformément aux onaoniritets de la CFENPP de la branche.

Article 3 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sgrtrnaeiais au présent acrcod peneuvt décider de la révision de tuot ou ptiare du présent accord. La dndmaee de révision diot être adressée par son atuuer par cerruoir recommandé aevc aivs de réception motivé et dvrea iquniedr le ou les aritcles concernés par la denmade et être accompagnée, le cas échéant, de

## Protocole d'accord du 16 mars 2023 relatif à l'actualisation de l'article 33 Ancienneté de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Actualisation de l'article 33 « Ancienneté » :

« Aitcrle 33  
Ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une pmrie d'ancienneté calculée sur le sairale covonneentnl de la catégorie du salarié, elle s'ajoutera au sraalie réel snas puvoior être majorée en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires.

La pmrie d'ancienneté des salariés à tepms petaril est proratisée à hauteur de lrues tmeps de taraivl contractuel.

Les périodes d'absence ne danonnt pas leiu à rémunération réduiront pnrnoemlleptoneit le claucl de la pimre d'ancienneté excepté en cas de maladie.

Elle est fixée comme siut :

## Avenant du 15 mars 2024 au protocole d'accord du 16 mars 2023 relatif à l'actualisation de l'article 33 Ancienneté de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Il est cvnnoeu de friae l'avenant ci-joint. Cet anavent alnnue et rcemplae l'accord signé le 16 mras 2023 sur l'article 33 « Ancienneté ».

Les prtaias siratiagnes cenveinnnot que le présent aorcrcd s'applique à l'ensemble des larratioboos de prothèse dntriae le 1er juor du mios sanuivt la pbouaicltn de l'arrêté d'extension au Jarunol officiel.

propositions.

(1) Aclirte étendu suos réserve du rpsceet des dispoisntis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 30 jiuin 2023 - art. 1)

Article 4 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aorcrcd est conclu puor une durée indéterminée. Il erntera en vuueigr à cmopter de son eitnxesn suos réserve du rcespet des dpitionsnoiss légales et suos réserve du droit d'opposition dnas les ctindoinos définies par la loi.

Il fiat l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la ciossmomin ptarriiae qui est mandaté puor deedmnar son extension.

Il penrd effet au 1er jneviar 2024.

1 % après 2 ans de présence dnas le même lboaoatirre plus 1 % par an dnas la lmitie de 20 %.

? les salariés aynat de 20 ans à mions de 25 ans de présence, bénéficieront d'un juor anunel de congé supplémentaire ;  
? les salariés anyat 25 ans de présence et puls bénéficieront d'un scoend juor anunel de congé supplémentaire ;  
? les salariés anyat 30 ans de présence et puls bénéficieront d'un troisième juor anuenl de congé supplémentaire.

Les années effectuées au ttire de l'apprentissage snoret prseis en copmte rétroactivement puor le ccaull de l'ancienneté lros de l'intégration du salarié dnas la même entreprise.

Cette prime derva freugir à prat sur le bitlulen de salaire.

En cas de réembauche dnas l'entreprise d'un salarié licencié, il ceovrsrna son ancienneté uiumnenqet au trtie du ccual de sa prime d'ancienneté. »

Les prteias sagitearins cniveoenntt que le présent accrod s'applique à l'ensemble des leioaotrabs de prothèse drtniaee le 1er juor du mios sinuvat la pltibaiocun de l'arrêté d'extension au Jraunol officiel.

L'extension du présent aorcrcd srea ftiae à l'initiative de la pairte la puls diligente.

Les piertas seiiranatgs du présent aorcrcd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt accord aux eenreirspts en foitcnn de luer taille.

Pour cette raison, anucue spottiauln particulière n'a été psrie puor les eierspnerts de mnios de cutnnaiqe salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

L'extension du présent aorcrcd srea ftaie à l'initiative de la priate la puls diligente.

Les ptaias sngrateais du présent arccod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt acorcrcd aux eerrptsneis en foitncon de luer taille.

Pour cttee raison, aucune statipuloin particulière n'a été pirse puor les enersieprts de minos de cnaquinte salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe  
Article 33 Ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une pimre d'ancienneté calculée sur le srilaae cineenontvnl de la catégorie du salarié, elle s'ajoutera au salaire réel snas piouvor être majorée en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires.



La prime d'ancienneté des salariés à temps partiel est proratisée à hauteur de leurs temps de travail contractuel.

Les périodes d'absence ne donnent pas lieu à rémunération réduisant proportionnellement le calcul de la prime d'ancienneté.

Elle est fixée comme suit :

1 % après 2 ans de présence dans le même établissement 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 25 ans de présence et plus bénéficieront d'un 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 seront prises en compte rétroactivement pour le calcul de l'ancienneté hors de l'intégration du salarié dans la même entreprise.

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 acquise au titre du calcul de sa prime d'ancienneté.

Par ailleurs, tous les 3 ans, dans la branche et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, aux enjeux environnementaux à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de développement des compétences, est engagée.

Enfin, pour rappeler l'ensemble des missions que lui ont confié le législateur, la branche s'est dotée d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (dite ci-après : « CNFPEP ») ainsi que d'une section paritaire professionnelle (dite ci-après : « SPP ») au sein de l'opérateur de compétences (dit ci-après : « OCP »), lesquels rendent compte auprès de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (dite ci-après : « CPNPI »).

## Protocole d'accord du 28 juin 2024 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Une action de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et à l'employabilité dans les établissements de prothèse dentaire conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de prothèse dentaire à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

L'extension du présent accord sera faite 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 du présent accord aux entreprises de petite taille.

Pour cette raison, aucune disposition particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1er - Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

? mutualisation des fonds légaux (art. L. 2253-1 du code du travail) ;

? définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L. 2241-1 du code du travail) ;

? création de dispositifs de formation (art. L. 6113-4 du code du travail) ;

? financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L. 6332-14 du code du travail) ;

? gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche (art. L. 2241-12 du code du travail).

S'agissant de ce dernier point, conformément aux dispositions de l'article 40 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, la branche assure l'accompagnement des entreprises du secteur des prothésistes dentaires dans le cadre de la transition énergétique et écologique, notamment dans le cadre de l'opérationnelle dédiée.

### 1.1. ? L'opérateur de compétences

Conformément à l'accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et étendu le 15 juillet 2019, les parties conviennent de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OCPO EP pour les entreprises de la branche des prothésistes dentaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO a pour missions :

1. ? D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

2. ? D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

3. ? D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de croissance ;

4. ? D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

5. ? De promouvoir les différentes modalités pédagogiques de formation : en présentiel ou à distance, en apprentissage de terrain ;

6. ? De faciliter les démarches en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent harcèlement au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;

7. ? D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

### 1.2. ? La SPP

La SPP a pour principale mission de porter auprès de l'OPCO EP, les priorités définies par la CPNEFP.

En outre, la SPP est notamment chargée, dans son champ d'attribution et dans le cadre des missions définies par sa convention :

? d'examiner et alimenter les orientations en matière de professionnalisation et certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNEFP, en priorité pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;

? de suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;  
? d'assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;  
? de participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche ;  
? de superviser l'affectation des fonds confiés par l'OPCO par les compétences et le cas échéant, les fonds conventionnels.

## Article 2 - Financement de la formation professionnelle En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Les éléments suivants relatifs au champ d'application du présent accord sont révisés chaque année des dispositions légales et conventionnelles qui s'appliquent :

### 2.1. Contributions légales

La formation unique à la formation parrainée et l'alternance est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du plan de développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation (dit ci-après : « CPF ») et de la formation des jeunes diplômés d'emploi.

Cette contribution est fixée comme suit :

? pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 1,23 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence ;  
? pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1,68 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence.

Elle est collectée par les Urssaf selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions du code du travail, tous les entreprises sont considérées d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont révisées d'une contribution spécifique destinée au financement du CPF de leurs salariés.

Cette contribution dite CPF-CDD, égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence des salariés sous contrat à durée déterminée est collectée par les Urssaf, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### 2.2. Contribution conventionnelle

Conscients de la nécessité d'actualiser en permanence les connaissances des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité instituer une contribution conventionnelle en complément du financement des contributions légales.

La contribution conventionnelle au titre du développement de la formation, calculée sur la masse salariale brute annuelle de l'année de référence, est collectée par l'OPCO EP et mutualisée dans une contribution dédiée à cet effet. Elle est utilisée conformément aux dispositions de la CFNPEP de la branche.

Cette contribution est fixée au taux de 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les différentes actions de formation conventionnelles sont financées au développement de la formation professionnelle et de l'alternance sont déterminées selon les priorités de la CFNPEP des prothésistes dentaires, fixé dans un accord, dans la limite des plafonds annuels décidés par elle.

Le suivi de cette contribution conventionnelle est assuré par la CENFP et la SPP des prothésistes dentaires sur la base du schéma établi et approuvé par l'OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle est assurée par le comité des recommandations de l'OPCO.

L'intégralité des fonds issus de la contribution conventionnelle non engagés en année N sont réaffectés d'année en année et mobilisés sur décision préalable de la CENFP tissée par la SPP.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des partenaires de développer l'insertion dans la branche, de poursuivre la dynamique de croissance et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, les partenaires sociaux reconnaissent l'absolue nécessité de former les salariés de la branche.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont besoin de renforcer les dispositifs de formation qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des qualifications et des compétences des salariés, afin de sécuriser leurs parcours professionnels à court et moyen termes.

Par la mise en œuvre des fonds de la formation professionnelle, la branche a un rôle déterminant. Elle doit notamment :  
? favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;  
? adapter les qualifications et les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;  
? accompagner la qualification et la qualification des jeunes diplômés d'emploi pour répondre aux besoins de la profession et faciliter leur réinsertion dans l'emploi ;  
? accompagner et soutenir les entrepreneurs pour répondre à ces enjeux.

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation professionnelle est un enjeu fondamental et une priorité commune à tous.

À travers cet accord, les partenaires sociaux souhaitent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, celle-ci constituant, au même titre que la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité femmes/hommes.

## Titre Ier Développer les qualifications et les compétences des salariés

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

La branche est un acteur essentiel, pour la détermination des qualifications et des compétences nécessaires aux salariés en relevant.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche. En conséquence, l'actualisation de leurs connaissances via la formation professionnelle est indispensable.

### Article 3 - Plan de développement des compétences En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Le plan de développement des compétences est l'un des principaux dispositifs mis en œuvre par l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation.

Le plan de développement des compétences contribue également à l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés.

Le plan de développement des compétences vise à :  
? adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;  
? permettre le maintien des salariés dans leur emploi, au regard notamment de l'évolution du marché du travail ;  
? développer les compétences, notamment numériques ainsi que les compétences de lutte contre l'illettrisme via notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au savoir et de compétences professionnelles.

Les antocis de ftaoiromn msies en ?uvre à ces fnis peevunt petemtrre d'obtenir tuot ou ptraie d'une cftoiateiircn professionnelle, classée au sien du répertoire natniaol des ceaftciionirts posnnfelloesires (dit ci-après : « RCNP ») et vsnait à l'acquisition d'un ou de prlsuieus blocs de compétences.

Les atcoins cunoranoc au développement des compétences snot ;  
? les atcnos de fimooartn petnmarett d'atteindre un oijcbetf prnisseenofol ;  
? les blinas de compétences ;  
? les actinos pmatteernt de friae viedlar les aiuqcs de l'expérience ;  
? les aitcnos de fmotorain par alternance.

Les parnteaires soiucax repnapllet que, conformément aux dtoinssiipos de l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, cnsuotite une atocin de fimaotorn obrtagilioe totue acotin de foatmirn qui conditioonne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en apicoptlain d'une cnoievnotn irtnonetalinae ou de dsptoiosiins légales ou réglementaires. A contrario, toeuts les atnoics de fotomrain ne répondant pas à cette définition, snot considérées cmome étant non obligatoires.

Les atnoics de faomirotm non ortaoliigbe iensctris au paln de développement des compétences pnevuet être organisées en dehros teps de tviaarl dnas la limtie de 150 heures. Puor les salariés cdaers au forfait, le tmeps de frtiomoan en dhoers du tmeps de trviaal ne puet excéder 10 % du faifort annuel.

Les prtiaes setirgainas rllaepnpet que le salarié diot être vnrooialte puor se foemrr en dhoers du tmeps du tiraval et ne puet être sanctionné puor aivor refusé de se feomrr en dreohs du tmeps de travail.

La CPENFP ciouqumme alunenemlnet à l'OPCO, les atcoins peitiroirras rteeunes dnas le cdare du paln de développement des compétences.

Dans le cadre de la sietocn financière « Paln de développement des compétences des epntreisres de mnois de 50 salariés », l'OPCO puet pnrrrede en cgarhe le coût pédagogique des atoncis de faomotr n insitercs dnas le paln de développement des compétences, la rémunération des salariés sunivat luer ftomiaron pnanedt luer tmeps de taivral et les éventuels fiars anexnes iudnits par le sviui d'une tele formation.

Sauf aorccd coitlclcf d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et qleule que siot la talile de l'entreprise, le comité soaclie et économique (dit ci-après : « CSE ») est informé et consulté cahque année sur la putlioqie slacioe de l'entreprise.

Le CSE est destinataire, a minima, des ifomoinntras setunaivs :  
? le blain du paln de développement des compétences de l'année antérieure et de l'année en corus ainsi que du pejort de paln de développement des compétences de l'année à veinr ;  
? le mantont de l'investissement fomtorain de l'entreprise endtenu comme l'ensemble des reecrsosus mobilisées en feavur du développement des compétences des salariés ;  
? les résultats de la poiutilqe de développement de compétences msie en ?uvre.

## Titre II La certification professionnelle

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

La bcrhane rpeplae que les ceoriciafnnts à finalité peninfslesoore fnot l'objet d'un erntergsnimeet au RCNP tdnais que les ccreiftainios et htioilaitbnias cnsrroodperat à des compétences penfrselinoosels complémentaires snot enregistrées au répertoire spécifique (dit « RS »).

Article 4 - Certificat de qualification professionnelle (CQP)  
*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Un CQP preemt de firae reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier, pprroe au daimnoe d'activité d'une brcanhe considérée. Le CQP est par ailelurs un otuil prmneteatt de foaeirvsr la mobilité itnnee asnii que la

primooton pnieflesnorsloe des salariés. En conséquence, la glrlie de cicafitsaolsin porrpe à la bcarhne intègre les CQP créés par la CPNEFP.

Le cftertciat de qiioaufcalin pflreoslneoise (dit « CQP ») est créé par une ou purslieus CPNEFP.

Seule la CFNPEP est compétente puor décider de créer un CQP au raregd d'un dseiosr d'opportunité pntartmeet d'apprécier la prnnetciee de cttee création nmanmetot cluei de sa vulauer d'usage et dnoc de sa raninoecacsme d'un nveaiu de qlcfaiouaitn tamnsirs à la CNPPI puor validation.

Il est délivré par la bhnarce professionnelle.

Les dirtos de propriété illtltueucenlee des CQP délivrés par la bnchare snot détenus par une atcsaooisin pirtraiae désignée par la CNFPEP à l'occasion de la création de cttee certification. La CNFPEP peut, à tuot moment, désigner une nveolule pnenosre marole qui se stuisbte à la précédente psonrene détentrice des ditors de propriété du CQP concerné.

Le CQP puet être enregistré au RCNP ou au RS.

La coftiicrtiean professionnelle, qu'elle siot enregistrée au RCNP ou au RS, vsie à ptmererte au tuaritile de la cifraiecottn de jueistifr de la vaiodiatln des compétences et cnceasiansos nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 stmebrpee 2018, dpeius le 1er jnivear 2019, l'enregistrement au RCNP des CQP premet au triitlaue de ces deneirrs l'accès à un nieavu de qualification.

Le CQP est aelcsisbce :  
? aux jnuees qui sotuaeihnt compléter luer fmoarotin naliite ;  
? aux salariés ;  
? aux dnedreumas d'emploi.

Le CQP puet se préparer :  
? siot par la vioe de la formation, dnas le crade du paln de développement des compétences, à l'initiative du salarié dnas le cdare du CPF ou eocnre dnas le crdae d'un ctroant de psfaisorantosinloen ;  
? siot par la vioe de la vaoaliditn des acqjus de l'expérience (dit ci-après : « VAE »).

*Puor cquahe cceiarftit de qaloifuaicitn professionnelle, les référentiels sivantus snot élaborés paritairement(1) :*  
*? un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qtaluoicaifn visée, les activités/ tâches et les compétences associées ;*  
*? un référentiel de citiiercotafn précisant les ojbctfes de la certification, les compétences à évaluer puor l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.*

La vtidaaolin et la délivrance du CQP snot organisées suos la responsabilité de la CPEFNP sloen les modalités définies dnas le référentiel de cfitetairiocn du CQP concerné. Lorsque le représentant d'une oagiansotrnl sadlcnyie de salariés est salarié d'une epsntirree de la branche, l'employeur est tneu de lui acddeorr une airuotisotn d'absence rémunérée puor precitpair au jury.

Les prierneaats sucioax préconisent que tuot mmbree de jruy siuve une foarmiottn à cette ftncioon aifn d'en maîtriser les attendus.

Le secrétariat de la CPENFP envioe aux cnaidtdas ayant validé luer parcours, un cfiateicrt signé du président et du vice-président de la CFEPNP mineanotnt :  
? le nom et prénom du cadndiat ;  
? ses dtaes et lieu de nasnsaice ;  
? l'intitulé du CQP ;  
? la dtae d'obtention du CQP ;  
? le neivau de qtiuluaifcon psnsfleoernile crsnronaepdot à la glrlie des cfinscstoailias de la cnoteinovn collective.

*(1) Les alinéas 15, 16 et 17 snot étendus suos réserve des dotsnioispis de l'article L. 6313-1 du cdoe du travail, qui prévoient trios référentiels qui tteriant rveespctneiemt d'activités, de compétences et d'évaluation.*  
*(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)*

## Titre III Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle

Article 5 - Le compte personnel de formation (CPF)  
*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

### 5.1. Principe du CPF

Le CPF est un compte individuel appartenant à tout salarié de survenue une fois par an ou certifiante.

Le CPF est géré et financé par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du CPF : la Caisse des dépôts et consignations (ci-après désignée : « la CDC »).

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer les actions suivantes :

- ? les actions de formations sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RCNP ;
- ? les actions de formations sanctionnées par une attestation de validation de bloc de compétences d'une certification professionnelle enregistrée au RCNP ;
- ? les actions de formations sanctionnées par une certification ou habilitation enregistrée au RS compétences nationales et de compétences professionnelles (CléA) ;
- ? les actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- ? les besoins de compétences ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve de conduite des permis de conduire ;
- ? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de cette dernière ;
- ? les actions de formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de la seule initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- ? en autonomie par le salarié ;
- ? en co-construction avec l'employeur ;
- ? en vue d'une insertion professionnelle.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Les priorités de la branche inscrites en priorité sur la nécessaire satisfaction des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des montants clés d'information du salarié et d'élaboration d'éventuels projets construits.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier procède au paiement de la rémunération du salarié.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les salariés que les compétences acquises par la formation présentent un intérêt pour l'entreprise, l'employeur peut consentir à un aménagement du temps de travail (formation sur temps partiel ou de congés sans solde, etc.) afin de permettre au salarié de suivre sa formation.

### 5.2. Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté annuellement à la fin de chaque année, proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié et dans la limite d'un plafond.

Ainsi, conformément aux dispositions des articles L. 6323-11 et R. 6323-3-1 du code du travail, une personne ayant réalisé au cours d'une année une activité à temps partiel ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 heures par année de travail dans la limite d'un plafond annuel de 5 000 heures.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond annuel de 8 000 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps partiel ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Pour les salariés dont le temps de travail a varié au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond des heures disponibles sont appliqués.

Les périodes d'absences sont intégralement pesées en compte dans l'alimentation du CPF :

- ? congé de maternité ;
- ? congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- ? congé d'adoption ;
- ? congé de présence parentale ;
- ? congé de présence familiale ;
- ? congé de formation ;
- ? absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- ? absence pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un arrêt de rémunération ou d'un arrêt de travail ;
- ? absence du droit de grève ;
- ? absence des mandats syndicaux.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de formation professionnelle, le salarié continue d'acquérir un droit à CPF.

Les droits perdus en cas de changement de statut professionnel ou de perte d'emploi.

Lorsque le salarié mobilise son CPF pour financer une formation inscrite au PDC, la part financée par le salarié ne peut excéder 50 % du coût total de la formation hors montage de la rémunération.

### 5.3. Abondements du CPF

Le CPF est abondé conformément aux dispositions légales.

La CFENPP établie la liste des métiers éligibles à l'abondement, des formations professionnelles ainsi que les montants de l'abondement octroyés.

Ces montants peuvent être financés par la contribution conventionnelle. La CNFPE fixe les modalités de ce financement.

Les entreprises peuvent solliciter la nécessaire mise en place d'une réflexion pour à chaque étape quant à l'opportunité d'élaborer une politique interne de co-mobilisation CPF/plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire lever et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique d'abondement du CPF, évaluant les salariés au développement de leurs compétences et au suivi de formations permettant le développement de l'entreprise.

L'entreprise est libre de définir les conditions d'un tel abondement, ces conditions peuvent toutefois être liées à la certification professionnelle préparée et/ou aux salariés concernés.

Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la possibilité d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Les formations cofinancées par l'employeur et le salarié sont par principe, effectuées sur le temps de travail et sont donc considérées comme du temps de travail effectif, donnant lieu à un paiement de rémunération et le cas échéant, au paiement d'heures supplémentaires ou des réserves d'un accord entre l'employeur et le salarié, à une récupération des heures de formation.

### 5.4. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, sans anobement de l'employeur et mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

En revanche, lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié bénéficie au préalable d'une autorisation d'absence à son employeur dans les conditions légales et réglementaires.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération.

Article 6 - Projet de transition professionnelle  
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Le projet de transition professionnelle a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier des droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une activité de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

*Le salarié bénéficie d'un congé de formation professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail, sous réserve de justification d'une ancienneté de 24 mois en qualité de salarié discontinu ou non, au sien ou non de la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs. (1)*

Les modalités de recours ou de refus de l'employeur et de départ sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les procédures susvisées relèvent qu'une prise en charge par l'OPCO est subordonnée à la validation préalable du projet par les associations « Travaillistes Pro » (ATpro).

*(1) L'alinéa 2 de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions du I. 2° de l'article D. 6323-9 du code du travail car concernent les salariés bénéficiaires de contrats à durée déterminée, lesquels prévoient une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en continuité de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois. (Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)*

Article 7 - Bilan de compétences  
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être proposé à tout salarié. Le refus d'un salarié de réaliser un bilan de compétences, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Ce bilan peut être également résulter d'une démarche individuelle, via l'utilisation autonome de son CPF.

Dans ce cas le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail.

La réalisation des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse établi par l'organisme prestataire dont le salarié est le destinataire. Ce bilan ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

*(1) L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail, lesquelles prévoient que lorsque les formations financées dans le cadre du CPF sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. (Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)*

Article 8 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)  
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

### 8.1. Modalités d'accès à la VAE

Les anciens détenteurs de qualifications acquises de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RCNP ou d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur, sous réserve du consentement du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 48 heures, consécutives ou non. Ce congé n'entraîne pas de déduction de rémunération.

### 8.2. Accompagnement de la branche

L'accompagnement VAE permet au salarié désireux de bénéficier de son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique pour :  
? participer aux épreuves de validation ;  
? constituer son dossier de recevabilité ;  
? préparer son exposé devant le jury.

L'accompagnement collectif est vivement encouragé par la branche.

Les professionnels sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience, notamment les VAE collectives avec un accompagnement par l'entreprise, par une commission et des formations dédiées sur les fondements conventionnels.

La CNPFEP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par la branche pour promouvoir et développer la VAE auprès des établissements et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO pour conduire cette mission.

Ainsi, une aide à la VAE est mise en place pour les entreprises, financée par la contribution conventionnelle.

Également, les salariés qui souhaitent leur CPF suite à une VAE, afin de financer des modules manquants, peuvent percevoir un accompagnement par le biais de fonds mutualisés. Le montant de cet accompagnement est défini par la CEPNFP et révisé annuellement. Il ne peut en aucun cas être inférieur à 500 € par salarié, dans la limite du coût de la formation.

### 8.3. Participation au jury

Une autorisation d'absence avec maintien de la rémunération est accordée aux salariés appelés à participer à un jury de VAE. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent en demander la prise en charge à l'OPCO EP. Les frais annexes, tels que l'hébergement, le déplacement et la restauration peuvent également être pris en charge par l'OPCO.

Article 9 - Conseil en évolution professionnelle  
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Le conseil en évolution professionnelle est une démarche d'accompagnement personnalisée dans la formation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour, à savoir :  
? le Pôle emploi ;  
? l'association pour l'emploi des cadres (APEC), pour les salariés ayant le statut de cadre ;  
? une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;  
? les organismes de placement spécialisés dénommés « Cap emploi », pour les salariés concernés en qualité de travailleurs

handicapé ;  
? les opérateurs régionaux sélectionnés par Fcnae compétence dnas chaque région.

Chaque employeur doit imputer ses salariés de la possibilité de ruer au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

Toutefois, un salarié peut également de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP habilité ci-dessus.

La pratique du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

#### Article 10 - Formation en contexte de difficultés économiques *En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO peut prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pour une durée maximale de deux ans.

Les « difficultés économiques conjoncturelles » peuvent être rencontrées dans les situations suivantes :  
? l'augmentation des coûts des matières premières et/ou des coûts fiscaux, qui entraînent des difficultés économiques pour les entreprises ;  
? l'interdiction à l'échelle européenne ou nationale d'utiliser certains matériaux sans possibilité de substitution ;  
? les investissements réalisés par la transition écologique s'agissant notamment des équipements et matériels nécessaires à l'activité des prothésistes dentaires, qui entraînent des difficultés économiques pour les entreprises concernées.

Par ailleurs, la CPNEFP peut identifier une situation de difficultés économiques constatée démontrée par des indicateurs de marché globaux et relatifs à la branche.

*(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-4 et R. 6332-8 du code du travail, lesquelles prévoient que les opérateurs de compétence sont gérés par un conseil d'administration qui décide des modalités de la mise en œuvre des orientations, priorités de formation et conditions de mise en œuvre des actions de formation, proposées par les entreprises adhérentes ou les commissions.  
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)*

## **Titre IV Assurer l'égalité d'accès à la formation**

#### Article 11 - Entretien professionnel et entretien de bilan du parcours professionnel *En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Les entreprises bénéficient à tous les salariés, sous réserve de la condition relative à l'ancienneté, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD et/ou CDI à temps complet ou partiel, contrat en alternance, etc.).

S'agissant des entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels auxquels il a droit (entretiens prévus au cours du cycle de six années et éventuellement de reprise, le cas échéant) et d'une action de formation non obligatoire au cours d'une période de 6 années, son CPF sera abondé de 3 000 euros.

Le CSE est informé et consulté s'agissant de la mise en œuvre des entretiens professionnels et des entretiens de bilan du parcours professionnel lors de la consultation annuelle portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À cet égard, l'employeur réalise chaque année un bilan quantitatif, qualitatif et prospectif des entretiens professionnels qu'il transmet pour information et consultation à son CSE, le cas échéant.

#### 11.1. Entretien professionnel

L'entretien professionnel est organisé une fois tous les 2 ans, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, plus de la date de l'entretien précédent.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Cet entretien comprend des interventions relatives à la VAE, à l'activation par le salarié de son CPF, aux démarches de ce type que l'employeur est susceptible de faciliter et au CEP.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail ni de l'entretien préalable de bilan du parcours professionnel réalisé tous les 6 ans et visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail et faisant l'objet des développements ci-après. Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Le salarié est informé au moins 8 jours ouvrés avant la tenue de l'entretien, afin de s'y préparer.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu signé du salarié et de la personne ayant conduit l'entretien, dont un exemplaire est annexé au présent accord (cf. annexe 2). Une copie est remise au salarié.

#### 11.2. Entretien de bilan du parcours professionnel

L'entretien de bilan du parcours professionnel a pour objet notamment de faire un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié.

Sans qu'aucune situation ne soit évoquée pour l'entreprise, cet état des lieux permet pour autant d'observer si le salarié a bénéficié au cours des six dernières années du/des entretien(s) professionnels auxquels il a droit et d'apprécier s'il a :  
? suivi au moins une action de formation ; et/ou  
? acquis des éléments de compétence par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; et/ou  
? bénéficié d'une prise en compte sociale ou professionnelle.

L'entretien de bilan du parcours professionnel a lieu une fois tous les 6 ans et donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié, dont un modèle est annexé au présent accord (cf. annexe 3), signé du salarié et de la personne ayant conduit l'entretien et dont une copie est remise au salarié.

#### Article 12 - Personnes en situation de handicap *En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

La CFEPNP se fixe pour objectif de favoriser une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

#### Article 13 - Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes *En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Les parties sociales expriment la volonté commune de favoriser une politique de parité salariale, dont un modèle est annexé au présent accord, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les parties sociales s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès des entreprises de la branche.

La CENFPF prendra les mesures correctives nécessaires, notamment en matière de financement, si des écarts sont constatés en matière d'accès à la formation et à la profession professionnelle, ou en termes de mixité des emplois.

À ce titre, les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à :

- ? garantir l'égal accès à la formation pour l'ensemble des femmes et des hommes, quel que soit le niveau de qualification ;
- ? garantir l'égal accès à la profession professionnelle des femmes et des hommes ;
- ? favoriser la mixité des emplois, notamment à travers l'accès à la formation professionnelle.

Un rapport de branche relatif aux données précitées sera établi de façon annuelle.

#### Article 14 - Principe de non-discrimination en matière de formation

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière d'accès à des actions de formation, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ou de son temps de travail.

## Article 15 - Titre V L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

La branche crée la mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'OPCO EP.

La CNPEFP pilotera les travaux d'observation et de prospective.

## Titre VI L'accès à l'emploi

### Article 16 - Contrat d'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie adaptée à l'accès des métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts du contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un salarié de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

#### 16.1. Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération, laquelle varie en fonction de son âge, de son ancienneté et du niveau du diplôme préparé conformément à l'annexe III de la CCN de la branche.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle jusqu'alors perçue, sauf rémunération plus favorable prévue

par l'annexe III de la CCN.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle jusqu'alors perçue, sous réserve que le précédent contrat ait conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf rémunération plus favorable prévue à l'annexe III de la CCN.

En tant que « titulaire », l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas canonicités à ceux qui sont liés à sa situation de jeune en formation.

#### 16.2. Détermination des coûts du contrat

La CFPNEP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Le montant devra être déterminé en fonction des publics, notamment si l'apprenti bénéficie d'une RQTH, et au regard des besoins en compétence de la branche dans le cadre de la GPEC de branche.

Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les établissements, la CNPEFP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des établissements souhaitent utiliser ou encore face à une demande constatée de jeunes.

#### 16.3. Aide à la formation de maître d'apprentissage

La CNPEFP définit les modalités d'attribution de l'aide à la formation de maître d'apprentissage et les insèrent aux incitations de l'OPCO EP.

### Article 17 - Contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Le contrat de professionnalisation est un contrat conclu sur la base d'un carnet de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée et ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle :

- ? enregistrée dans le RNCP ;
  - ? rattachée dans les catégories d'une convention collective nationale de branche ;
  - ? ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interprofessionnelle ;
- et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il s'agit de mesures générales, personnelles et collectives dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires conviennent aux dispositions législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la durée du contrat.

#### 17.1. Durée du contrat de professionnalisation

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les parties conviennent de définir les conditions et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur, 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 parties conviennent de la possibilité de prévoir la durée de l'action de professionnalisation :

- ? à 24 mois pour les candidats visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme spécifique à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'Éducation nationale ;
- ? à 36 mois pour les candidats mentionnés au titre VII du présent accord.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux et professionnels sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation. Cette durée peut toutefois être portée au-delà de 25 % sans pouvoir être

supérieure à 35 % pour les personnes qui visent des formations diplômantes ou certifiantes ayant un lien avec les métiers de la branche.

## 17.2. Rémunération

La rémunération des salariés non 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 est fixée comme suit :

? pour les salariés âgés de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;  
? pour les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 70 % du Smic.

La rémunération des salariés 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 est fixée comme suit :

? pour les salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;  
? pour les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 80 % du Smic.

En tout état de cause, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du salaire conventionnel.

Article 18 - Promotion ou reconversion par alternance (« Pro-A »)  
*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

La promotion ou reconversion par alternance, dite « Pro-A », permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La Pro-A est ouverte au salarié éligible de changer de métier ou de poursuivre ou de bénéficier d'une formation scolaire ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

? en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;  
? bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La reconnaissance ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas obtenu un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent voir une qualification de niveau inférieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Au cours de l'année 2024, sauf si la réglementation afférente aux actions de Pro-A vaient à évoluer sensiblement, la CEPFNP s'engage à reprendre des négociations visant à privilégier la conclusion d'un accord interprofessionnel les concernant.

Article 19 - Tutorat et maître d'apprentissage  
*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Les entreprises doivent assurer la nécessité de développer la formation tout au long de l'entreprise que pour favoriser l'échange et le transfert de connaissances d'un salarié à un autre.

## 19.1. Désignation du tuteur

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, le salarié doit être tuteur ou maître d'apprentissage et bénéficier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation visé.

En outre, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou d'actions de reconversion ou de promotion par alternance.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Néanmoins, l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

## 19.2. Désignation du maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assurée de la formation est désignée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences professionnelles de la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le contrat de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

Le maître d'apprentissage justifie par ailleurs :  
? soit de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;  
? soit du titre relatif au diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il est précisé que la fonction peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale. En toute hypothèse, un maître d'apprentissage référent est désigné. Ce dernier assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le maître de formation d'apprentis.

Pour l'exercice de sa mission, l'employeur lui permet de dégager les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le contrat de formation d'apprentis, conformément à l'article L. 6223-7 du code du travail. Le maître d'apprentissage doit assurer le suivi de la formation avec le contrat de formation d'apprentis.

L'intégralité du temps passé par le maître d'apprentissage aux besoins de sa mission est considéré comme du temps de travail effectif.

## 19.3. Reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage

### 19.3.1. Droits afférents au maître d'apprentissage

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le CPF via le compte éligible citoyen dans les conditions définies par la législation en vigueur.

### 19.3.2. Indemnisation de la fonction de maître d'apprentissage

Afin de promouvoir et valoriser la fonction tutorale, le maître d'apprentissage bénéficie d'une prime de 50 % brut par mois et par apprenti, dans la limite de 2 maximum, versée par son entreprise employeur.

L'aide à la fonction est versée par l'OPCO selon son barème de prime en vigueur à l'entreprise du maître d'apprentissage. Cette dernière est conditionnée au suivi d'une formation par le maître d'apprentissage d'exercer sa mission.

## 19.4. Formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage et/ou le tuteur dispose des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission et le cas échéant, lui fait bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées aux apprentis et des diplômes qui les valident.

Les dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage (frais pédagogiques, rémunérations, honoraires et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de déplacement



et d'hébergement) pour chaque salarié ou employeur de moins de onze salariés sous préavis en vigueur par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du code du travail.

Le tuteur ou maître d'apprentissage est formé, de préférence, en amont de la réalisation du contrat d'apprentissage, de la formation ou d'action de Pro-A. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle a lieu durant le premier semestre d'exécution du contrat d'apprentissage, de la formation ou d'action de Pro-A.

Il s'agit de la maîtrise des compétences acquises dans le cadre de ces formations, dans le cadre du processus de suivi des maîtres d'apprentissage et tuteurs.

## Article 20 - Titre VII Publics prioritaires

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

### 20.1. Champ d'application

Sont concernés par les dispositions relatives aux publics prioritaires :

- ? les salariés en congé parental ;
- ? les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4, lorsqu'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :
- ?? le salarié est titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
- ?? le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire ;
- ?? le salarié bénéficie de dérogation à la durée maximale de travail pour un temps partiel ;
- ?? le salarié cumule au moins deux caractéristiques ;
- ? les salariés reconnus en qualité de travailleurs handicapés.

Ces salariés, plus éloignés du système de formation professionnelle, ont un besoin accru en formation pour sécuriser leur parcours professionnel. Les dispositifs suivants visent à lever les éventuels freins existants à leur départ en formation.

Dans le cadre de ses prérogatives et plus précisément, de sa compétence en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), la CNPEP peut déterminer des publics prioritaires en complément de la présente liste.

### 20.2. Prise en charge des formations destinées aux publics prioritaires

La CNPEP missionne la SPP aux fins de proposer des critères de prise en charge plus favorables pour les publics prioritaires.

### 20.3. Accompagnement en entreprise

Les partenaires sociaux ont la responsabilité de la mise en œuvre de la formation des salariés à l'utilité du CPF et ses différents usages possibles. L'entretien préalable retient l'un des éléments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels points de partage.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entretien préalable est un moment privilégié pour l'employeur, pour informer les salariés concernés sur les possibilités d'accès à la formation et sur l'existence de modalités particulières permettant d'accéder à des formations nécessitant un niveau de qualification supérieur ou permettant de compléter leur temps de travail.

L'employeur accompagne les publics prioritaires dans leurs démarches en vue du recours au CEP et pour le dépôt des dossiers dans le cadre du CPF, de la VAE et du blain de compétences.

Enfin, s'agissant des salariés peu ou pas qualifiés, les entreprises s'engagent à :

- ? ce que les plans de développement des compétences incluent une action particulière aux fins de formation en faveur de ces salariés ;
- ? mettre en place un contrat au moment de l'entrée en formation du salarié non qualifié ;
- ? favoriser et accompagner la réalisation d'une formation aux fins

d'obtenir la certification CléA (socle de connaissances et de compétences) ;

? proposer un parcours de formation à tous les salariés peu ou pas qualifiés dès le premier entretien préalable à l'embauche.

## Article 21 - Titre VIII Les moyens au service de la branche

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

La CNPEP contribue à la SPP de la branche professionnelle que, sous l'impulsion de l'OPCO, et, avec l'aide de l'observatoire des métiers, une plateforme d'information est réalisée auprès des salariés et des intervenants de la branche. Cette plateforme d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement. Les partenaires sociaux informent les entreprises de la branche à destination des salariés.

## Titre IX Dispositions finales

Article 22 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Hormis les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne constitue pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 23 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

La CNPEP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte de ce suivi auprès de la CNPPI qui, dans le cadre de ses prérogatives, tiendra des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CNPPI se réunira pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier l'accord tous les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de celui-ci.

Article 24 - Champs d'application. Durée. Formalités et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est déposé au ministère du Travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté pour demander l'extension.

Article 25 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Le présent accord pourra être dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

## Annexes

## Annexe 1

### Article - I. Le contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Le contrat d'apprentissage comme dispositif de promotion ou de reconversion  
L'objectif du dispositif

Afin de promouvoir l'évolution professionnelle des salariés en poste, et conformément à l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

*Au-delà du délai légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage. Les conditions d'emploi et de rémunération pendant le contrat d'apprentissage sont définies entre le salarié et l'employeur qui propose le dit contrat.(1)*

Faute d'accord sur ces conditions et de conclusion du contrat d'apprentissage, le CDI n'est pas suspendu.

À l'échéance du contrat d'apprentissage, le salarié pourra soit réintégrer son emploi d'origine, soit démissionner par lettre adressée à son employeur, et ceci sans avoir à effectuer de préavis de démission.

Si un employé candidat au diplôme obtenu pendant l'apprentissage est admis dans l'entreprise d'origine, le salarié sera prioritaire pour l'obtention de cet emploi, sous réserve du respect des règles de priorité légales et en vigueur dans l'entreprise.

*Les congés payés sont acquis chez chacun des employeurs, en application des règles légales et conventionnelles en vigueur dans chacune des entreprises. Le solde de congés non pris pendant le contrat d'apprentissage donnera lieu à une indemnité compensatrice de congés payés versée au terme du contrat d'apprentissage.(2)*

#### Public et conclusion du contrat

Le public visé par ces dispositions est le même que celui visé pour la conclusion du contrat d'apprentissage, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération du salarié sera conforme aux dispositions applicables dans le cadre du contrat d'apprentissage. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une entreprise du champ d'application du présent accord, la rémunération brute calculée de l'apprenti ne peut être inférieure à la rémunération perçue dans le cadre de l'emploi occupé en CDI.

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est conclu selon les mêmes conditions que pour tous les contrats d'apprentissage.

#### Politique de la branche en matière d'apprentissage

La branche s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur. Elle souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en privilégiant pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique vise à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage.

développement de l'attractivité des métiers de la branche et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté de la branche de développer les formations en apprentissage qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en apprentissage (contrat d'apprentissage, professionnalisation, Pro-A, etc.) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

#### Contrat d'apprentissage et statut des apprentis

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

#### Dispositions générales

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés dès lors qu'elles sont compatibles avec leur statut de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

#### Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

#### Organisation de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 corasme la possibilité pour toute entité de devenir centre de formation d'apprentis (CFA). Dans ce cadre, la branche a un intérêt à privilégier à ce qu'une offre d'apprentissage spécifiques aux métiers du secteur puisse être proposée et aux établissements d'utiliser le dispositif de l'apprentissage.

Les actions de développement en conséquence à l'OPCO :

- ? d'accompagner les entreprises de formation qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur ;
  - ? d'accompagner les établissements qui ont le projet d'ouvrir un CFA ;
  - ? d'accompagner les salariés recrutés dans les CFA relevant du secteur à la formation à la pédagogie de l'apprentissage ;
  - ? de mettre en place les moyens d'accompagner les apprentis de CFA ou étudiants d'apprentissage à effectuer leur stage ;
  - ? de favoriser les échanges entre CFA et établissements en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d'apprentissage, y compris par le développement de la formation en alternance de travail ou par la conclusion d'une convention entre les CFA et les établissements qui ont des capacités d'accueil et de formation des apprentis ;
  - ? d'inciter les CFA à mettre en place des méthodes d'apprentissage adaptées aux activités exercées par les apprentis et aux besoins du tuteur en vue de leur formation ;
  - ? d'avoir une communication existentielle et partagée de ce qui se fait, en matière d'apprentissage, au niveau du secteur.
- Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.  
L'OPCO effectue la mise en œuvre de l'offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des établissements.

Le toutrat et maître d'apprentissage

Mission

Pour asurser la ftoconin de maître d'apprentissage, l'intéressé diot aiov un rôle :

- ? d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la pieoossfrn et de l'entreprise auprès de l'apprenti ;
- ? d'accompagnement dnas l'élaboration et la msie en ?uvre du poerjt prinofeosnsl de l'apprenti ;
- ? de cotbuiontrin à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pnroeesllnfoseis par l'apprenti, au trarevs d'actions de fatrimoon en staoiuitn professionnelle, naoemmntt à tvraers l'organisation de l'activité de l'apprenti, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
- ? de velielr au reecpst de l'emploi du temps de l'apprenti et des cntdoinois spécifiques d'emploi des apenipts ;
- ? de ppiortatiacn à l'évaluation des compétences aqsceuis dnas le crdae de la fmratooin délivrée par l'établissement ;
- ? de contrôle de l'assiduité et de la qualité du taivarl de l'apprenti ;
- ? de rntcneroe et débat aevc le crente de footrmain d'apprentis ;
- ? de piittacroiapn aux aioncts de sviui et de balin de l'apprentissage ;
- ? de vlelie psfllioeosrrene et d'actualisation des connaissances, nenmotmat au rgerad des référentiels des diplômes préparés.

(1) L'alinéa 3 de l'annexe 1 est exclu de l'extension en ce qu'il crnenetoivt aux diotiisopnss de l'article L. 6222-13 du cdoe du travail, llesueqls prévoient que le cronatt d'apprentissage conclcu entre un salarié suos CDI diot s'exécuter, cehz le même employeur, et non cehz un eepyumlor différent.  
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

(2) L'alinéa 7 de l'annexe 1 est exclu de l'extension en ce qu'il ctvroeeinnt aux dpinisitsoos de l'article L. 6222-13 du cdoe du travail, lesqelleus prévoient que le corantt d'apprentissage conclcu entre un salarié suos CDI diot s'exécuter, cehz le même employeur, et non cehz un eympoeuclr différent.  
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

**Article - II. La préparation opérationnelle à l'emploi POE**

Soucieux de permittree aux damneredus d'emploi de s'insérer et de se fremor aux métiers de la brncahe et d'acquérir les quonocltifiaias nécessaires puor teruvor un elmpoi dnas la profession, les pntraerieas saocux rennconseiat la nécessité de créer les cinnitodos de la msie en plcae de la préparation opérationnelle à l'emploi celltcvioe (POEI ou POEIC).

La PEOC s'adresse à tuos les drdeueanms d'emploi, indemnisés ou non. Elle luer peemrt de bénéficier d'une foirtaamn de 400 hueres mxmiaum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant, à l'acquisition des qociautifnials ruesqies puor oppcuer des epimlos cpoeardnnsort à des binesos identifiés par la branche. Daunrt l'action de formation, le bénéficiaire a le stuatt de saigriate de la fmoairotn professionnelle.

- À l'issue de la POEC, le ctaront de tvarial qui puet être cnclou est :
- ? un crtanot à durée indéterminée ;
  - ? un ctraot de plfasointaoiesisrnon d'une durée mlmaiine de 12 mios ;
  - ? un cotnrat d'apprentissage ;
  - ? un ctaront à durée déterminée d'une durée mmalniie de 12 mois.

Dans ce cadre, les prantiereas souacix ceennvonint de miionsnesr l'OPCO de bhanrce puor :

- ? réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qociuntfalais de la branche, un dsiaotignc des bsioens en compétences des erirtenpess et des treitrieors ;
- ? l'accompagner dnas la ctcronsouitn de puoarrcs et de référentiels de compétences adaptés aux biensos identifiés.

**Article - Annexe 2**

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Annexe 2  
Trame puor eniteertn professionnel

Date de l'entretien :

Motif :  
??Entretien professionnel  
??Entretien situe à une ripesre d'activité (préciser le mitof de sssuionpen de craontt de tairavl :????????????????????)

Date du précédent enieriettn :

Collaborateur		Responsable de l'entretien	
Nom		Nom	
Prénom		Prénom	
Date de naissance		Fonction	
Intitulé du poste			
Date d'embauche			
Ancienneté dnas l'emploi occupé			

**Parcours de fimorotan (initiale et continue)**

Postes occupés				
Intitulé du poste	Activités exercées	Fonction occupée	Date de début	Date de fin

Commentaires du salarié : ???


<b>Missions exercées</b>	<b>Commentaires du salarié</b>
--------------------------	--------------------------------

Que réussissez-vous le mieux ?

Qu'aimez-vous le plus dans vos fonctions ?

Quelles difficultés rencontrez-vous ? Comment pensez-vous les surmonter ?

Quels sont les changements intervenus à votre poste de travail depuis le dernier entretien professionnel ?

Quelles en sont les conséquences découlant de votre activité professionnelle ?

Bilan de l'année écoulée	
Points forts des réalisations du collaborateur de l'année écoulée :	
Difficultés rencontrées :	

Comment avez-vous vécu l'année écoulée ? (Points forts et points faibles)

Quels sont les facteurs marquant sur lesquels vous souhaitez agir ?

Comment avez-vous vécu la relation de travail avec votre hiérarchie ?

Quelles sont les compétences acquises dans l'année ?

Quels sont les facteurs qui ont influé sur votre activité ?

Bilan professionnel depuis le dernier entretien professionnel

Avez-vous suivi une action de formation depuis votre dernier entretien ?  
Où? Non ? Motif : ??

Intitulé de la formation	Date de début	Date de fin

Les formations dispensées correspondaient-elles à vos attentes ?

Avez-vous pu mettre en pratique ce que vous avez appris ?

Actions envisagées			
Proposition d'actions	Décision arrêtée	Engagement pris par l'entreprise	Engagement pris par le salarié

Nom et fonction du collaborateur	Nom et fonction du responsable

### Article - Annexe 3

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025

Annexe 3

Trame entretien professionnel à 6 ans

? Avant de commencer

Avec le recul, pensez-vous que vous avez acquis les compétences attendues ?

Avez-vous vécu des situations de travail qui ont accru vos compétences ? Si oui lesquelles ?

Le salarié est informé qu'il a la possibilité de recourir au congé en évolution professionnelle (CEP) pour acquiescer son projet d'évolution professionnelle. Les opérateurs de CEP peuvent être identifiés à l'adresse Internet suivante : <https://mon-cep.org/>.

Il est également informé qu'il peut engager une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié a été informé qu'il peut avoir son compte personnel de formation (CPF) en se rendant sur le site Internet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau BEP/CAP sont invités à renseigner leur situation afin de bénéficier d'une aide financière pour le CPF.

Ce savoir en ligne permet notamment de connaître le montant des cotisations sur le CPF, les années de cotisation et il est possible de bénéficier, et d'obtenir des informations sur les formations éligibles.

L'employeur pourra signer des accords sur le CPF de ses salariés, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Souhaits et suggestions de développement professionnel du salarié

Quels sont vos objectifs professionnels ?

Selon vous, que faut-il pour les atteindre ?

Quelles évolutions envisagez-vous (en termes de responsabilités, de contenu d'activité) ?

Quels sont vos atouts pour les atteindre ? Vos limites ?

Synthèse de l'entretien	
Commentaires du collaborateur	Commentaires du responsable
Sur les possibilités d'évolution du salarié	
Sur le déroulement de l'entretien	

Le bilan, effectué tous les 6 ans, est un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Fait dans l'objectif d'assurer l'employabilité des salariés, il permet de vérifier que chaque salarié a bénéficié :  
? d'un entretien professionnel tous les 2 ans (la fréquence peut être ajustée selon l'accord d'entreprise) ;  
? d'au moins une action de formation.

Ce bilan est également l'occasion de voir si le salarié a :  
? acquis une compétence (partielle ou totale) par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;  
? bénéficié d'une formation professionnelle.

? Prouquoi ?

Le bilan est l'occasion de dresser un bilan partagé entre le salarié et son responsable sur les atouts mis en place en termes de formation et d'évolution professionnelle.

Quelles ont été les actions mises en œuvre ?

Quelles ont été les difficultés, surmontées ou non ?

Quelles actions n'ont pas été mises en œuvre et pourquoi ?

Quelles sont les perspectives pour la suite ?

Quand ?

Ce bilan a lieu une fois tous les 6 ans.

Il est recommandé de ne pas arrêter le bilan à 6 ans pour s'assurer que les actions prévues ont bien été réalisées.

### Entretien professionnel

Bilan

Date de l'entretien :

Date du précédent entretien :

Collaborateur		Responsable de l'entretien	
Nom		Nom	
Prénom		Prénom	
Date de naissance		Fonction	
Intitulé du poste			
Date d'embauche			
Ancienneté dans l'emploi occupé			

Dates des précédents entretiens professionnels réalisés

Approfondissement du projet professionnel (CEP, bilan de compétences)	
Autre (temps de travail, mobilité géographique?)	

Récapitulatif des actions réalisées

Ce tableau est à compléter en vue d'élaborer des plans d'action prévus lors des entretiens professionnels précédents.

Actions prévues lors du dernier entretien professionnel	Réalisations effectives
Acquisition de nouvelles compétences	
Réalisation de nouvelles activités	
Changement de poste	
Formation non certifiante	
Obtention d'un diplôme ou d'une certification	

Bilan des écarts

Commentez les écarts entre les actions prévues et celles réalisées ainsi que les orientations pour la suite.

??  
 ???  
 ???  
 ???  
 ???  
 ???

Récapitulatif du parcours professionnel

Avez-vous obtenu une certification ou acquis des éléments de certification depuis votre dernier entretien professionnel ?

Certification : ??Oui?????Non ? Mitof :  
 Éléments de certification : ??Oui?????Non ? Moitf :

Certification/éléments de certification	Intitulé	Niveau	Date d'obtention	Dispositif mobilisé
				??Formation ??VAE
				??Formation ??VAE

Avez-vous bénéficié d'une progression depuis votre dernier entretien professionnel ?

Progression salariale : ??Oui?????Non  
 Progression professionnelle : ??Oui?????Non

Besoins en formation/Certifications pour les 2 années à venir			
Objectif visé	Intitulé de la formation ou certification souhaitée	Avis du responsable	Délai de réalisation

Le bilan a pour but de faire un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de vérifier qu'il a bien :

- ??Bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans(1)
- ??Suivi au moins une action de formation
- ??Obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme) par la formation ou la VAE
- ??Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

L'entreprise d'au moins 50 salariés s'expose à une sanction si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire. Dans ce cas, l'employeur devra annoncer à l'avance de 3 000 ? max(2)le CPF du salarié concerné et l'informer de cet abandon.

Le montant de cette sanction sera doublé en cas de contrôle.

Le salarié est informé qu'il a la possibilité de rouvrir au conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner son projet d'évolution professionnelle. Les opérateurs de CEP peuvent être identifiés à l'adresse Internet suivante : <https://mon-cep.org/>.

Il est également informé qu'il peut engager une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification de qualification, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié a été informé qu'il peut activer son compte personnel

de fmtrioaon (CPF) en se radnent sur le stie innertet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>.  
 Les salariés dnont le nevaui de quactifloaiin est inférieure au naeviu BEP/CAP snot invités à reinnseegr luer stiaouitn aifn de bénéficiér d'une ainotemtlnai puls favaoirbe de luer CPF.

Ce sicerve en lgnie pmeert noemamntt de connaître le mnotant des drtios irsintcs sur le CPF, les aotdnembs dnont il est plssboie de bénéficiér, et d'obtenir des itnnoifoars sur les ftmooniras éligibles.

L'employeur pourra fcnaier des aebnmntdos sur le CPF de ses salariés, dnas le crade d'un accrod coectillf ou d'une décision unilatérale.

**Conclusion**

Salarié et rsneoslphae peuvent aetpropr tutoes les précisions, crmmnaeeiots ou réserves qu'ils jgournet nécessaires.

**Observations éventuelles du salarié**

??

## Protocole d'accord du 28 juin 2024 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; UNSA,

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2025*

Une aucttlioasin de l'annexe I de la ctvnoinoen clcvteiloie nltianoae des prothésistes danreteis et lobatrraieos de prothèse dnatriee iintrervneda à la dtae de priutoan de l'arrété ministériel d'extension au Janruol officiel.

Les pertias srtgieaanis du présent acorcd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit aocrd aux ernieerptss en focntoin de luer taille.

Pour cttee raison, acnue siutaolitpn particulière n'a été psire puor les eereptsrins de minos de cinnqaute salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

« Axnnée I  
Personnels de service

Employé n'ayant pas de foictnon dctreie de pduotcrion dnas le looaritbare : tles que coursier, pnreesonl d'entretien ?

Secrétaire administrative. ? Aide-comptable

Salarié (e) employé (e) à des tâches de réception, de fciuroatn et à des taavrx adtrisfaniitms sempis et/ ou salarié (e) qui exécute tuos les tvuraax de comptabilité ctunoras de laboratoire, à l'exception des csoatntearlins des jroauunx et de l'établissement des bilans.

Comptable

Salarié qui ernrtgsiree et ttaire des ioinntfroams reativels aux mmeeontvus fceninaris de l'entreprise. Rned ctopme en teems monétaires ou faienrincs de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation flsaice ou de la législation solciae du tiavarl (tenue des levris de paie, journal, cpotme d'exploitation).

Employé en prothèse dentaire

L'employé en prothèse dtneirae est un salarié qui a une ftioconn dcitere de priocudton dnas le latoraoibre ne possédant pas de diplôme prsefnsoieol en prothèse dtienare et n'effectuant pas de tvuax nécessitant les cnsesnonaais d'un tcieincehn en

??  
 ???  
 ???  
 ???

**Observations éventuelles du responsable**

??  
 ???  
 ???  
 ???  
 ???  
 ???

À rimlepr par le rploaesnbse cnaousdnit l'entretien	À relpimr par le salarié
Copie reisme le ???/??/?	Copie rseime le ??/?/?/??
Signature :	Signature :

(1) Ou sleon fréquence déterminée dnas l'accord d'entreprise.

(2) Puor un salarié à tmpes plein.

prothèse dentaire.

Cette catégorie de peoifsronesnl diot avoir accès à la ftmrooain cunnotie dtie de poomitron sociale.

Ce salarié arua pnneadt une période de 3 ans maixum ctete catégorie professionnelle.

Au-delà de 3 ans d'expérience dnas cette catégorie, dnas une ou piuesrls entreprises, le salarié accédera à la catégorie aaxiliuere en prothèse dentaire.

Auxiliaire en prothèse dentaire

Professionnel tilaurtie du BEP ou tlaistriue du ttrie de naeviu V «  
Aiiualirxe en prothèse danierte » icsirnt au RNCP

Professionnel qui a les cnneoacnisass de bsae qui permntteet de modifier, de réaliser sur inncotidias tenuqicehs tuos les tvuraux tles que snot définis dnas le référentiel du BEP à savoir. Réalisation de truaavx prothétiques en matière plastique, et de taavrx de préparation et de ftinioin (plâtre, polissage, msie en moufle, msie en revêtement ?).

Technicien qualifié en prothèse danertie (échelons TQ1, TQ2 et TQ3)

Échelon TQ1 : pfooseeinrnsnl tltraiuie du CAP, du Bac Pro ou du BP

Le psrnioesnofel tuirailte du CAP, est un peieosfnnsnrol qui a les ccninenosaass de bsae qui ptmeentert de modifier, de réaliser sur itaodnincs tehqnceius tuos les tuvaax tles que snot définis dnas le référentiel du CAP à siavor : réalisation de taruavx prothétiques en matière plastique, métallique ou métalloplastique (couronnes coulées, bgrdeis simples, cunoroens à iaitsnocturn vestibulaire).

Le pneorefnssoil taiutrlie du Bac Pro ou du BP est cplaabe de concevoir, de réaliser tuos les tauvax prothétiques de qualité crnpanodoerst aux daimneos de compétence siautvns :  
 ? prothèse aibovmle résine : PAT bi-maxillaire reecnastpt les critères feontlnoncis et esthétiques d'une prothèse tloate ;  
 ? prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments uariniets ou contiguës dnas la ltiime de 4 éléments, plieir ou itenr de bgidre aevc mtgonae simple, d'après découpes calsqeiss ;  
 ? prothèse mlboie métallique : réalisation de châssis métalliques mlelixarias ou maeulnairdbis cnvenoetillonns ;  
 ? cticinoopn assistée par ordinateur.

Échelon TQ2 : psoeenoisfnrl tailitruie du BTM

Professionnel cbplaae de concevoir, de réaliser tuos les taruavx prothétiques de qualité cnodpersoanrt aux dmieanos de compétence de l'échelon TQ1 ansii qu'au danmoie de compétence svianut :  
 ? prothèse combinée (attachement) : rraotueitsan prothétique de ptitee evugernre aevc atheenttmcas pvonuat réunir une prothèse fxie et mbloie métallique ou taotle srupa radiculaire.  
 Le salarié à l'échelon TQ1, tialutrie snot du Bac Pro, snot du BP,

dnevreida TQ2 après 2 années d'expérience en TQ1.

Échelon TQ3 : pnfiroeensosl ttaiulrie du BM IV ou du BMTS à ptiarr de la ssoesin 2024

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

Prothésiste deatrnie hanueetmt qualifié (échelons PHQ1 et PHQ2)

Échelon PHQ1 : pefrssenonoil tiitarule du BTS

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

Échelon PHQ2 : psnniosrefoel ttuilraie du BMTS (sessions antérieures à 2024), du BM III ou du trtie Bac + 3 prothésiste dnteiare pluridisciplinaire

Ce tenchciein hnuaetmt qualifié diot être clpabae de réaliser tuos les taaurvx de huate technicité demandés à l'examen du BMTS (antérieur à 2024) ou du trtie Bac + 3 prothésiste detainre prdnicilpiiliasure csronpdnreaot aux demiaons de compétences sutaivns :

- ? ctnpooiecn tiuhneccq ;
- ? orthopédie dento-faciale (sous réserve que le lraoobitare eufcefte ce dmoniae de compétence) ;
- ? prothèse fixée céramique ;
- ? prothèse combinée ;

## Avenant du 28 juin 2024 relatif à la modification de l'annexe III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 26 déc. 2024

Une asolitctuaian de l'annexe III de la cveoniotnn cvlticolee nlaioate des prothésistes daerintes et ltaroaeobirs de prothèse dentaire.

		Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et puls
Bac Pro	1re année	27 % du Simc	43 % du Simc	53 % du Simc ou si puls farabvloe de l'échelon « alurxaiiie en prothèse deirtane »	100 % du Simc ou si puls faoavbrle de l'échelon « aiulariixe en prothèse detriane »
	2e année	39 % du Simc	51 % du Simc	61 % du Simc ou si puls fvrbaolae de l'échelon « aiuxilrae en prothèse drtenaie »	100 % du Simc ou si puls fablovare de l'échelon « aualxiirie en prothèse derntiae »
	3e année	55 % du Simc	67 % du Simc	78 % du Simc ou si puls flobvaare de l'échelon « airilaxuie en prothèse dtianere »	100 % du Simc ou si puls foraabvle de l'échelon « ariuliixae en prothèse daiernte »

Pour les cndatdais préparant un BTS de prothèse dentaire en 2 ans, la rémunération ne puet être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et puls
BTS prothésiste drntieae	1re année	67 % du Simc	78 % du Simc ou si puls favlboare de l'échelon « ariilauixe en prothèse dnteiare »	100 % du Simc ou si puls favoarble de l'échelon « aiuiialxre en prothèse daitenre »
	2e année	80 % du Simc	93 % du Simc ou si puls frlboaaave de l'échelon « aiixarilue en prothèse diraente »	100 % du Simc ou si puls faoalrbve de l'échelon « araulxiirie en prothèse denatire »

Pour les cdatdnais à une fromaoitn par acrenlatne préparant le BMTS la rémunération ne puet être inférieure à :

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et puls
--	--------------	-------------	-------------	----------------

- ? prothèse avimoble tolatae ;
- ? prothèse sur ilampnt (sous réserve que le looaabtirre eeffutce ce dniamee de compétence) ;
- ? ccopoinetn et fcaiiobrtan assistées par ordinateur.

Responsable de secteur

Professionnel ayant les compétences aisuqces de menangamet et d'encadrement d'équipes et une expérience pllefoesonsinre dnas le steecur concerné.

Il a la responsabilité d'un secuter défini au sien du laboratoire, organise, contrôle le taiavr et digrie les salariés de ce secteur.

Le rnbsaeolpse de scueter srea bénéficiaire des gainrtaes de prévoyance oaltoriigbe des caedrs et assimilés.

Chef de laboratoire

Professionnel possédant le proifl du ticciehenn dnetarie heamuntet qualifié et qui a en puls la responsabilité du laboratoire, dgrie le personnel, organise, dbusirtie et contrôle le travail.

En cas d'absence, son remplaçant bénéficiera pndnaet la durée du rnlmpmeeaeet d'une pimre au monis égale à la différence du siaarle cnoovtntneoeel des intéressés.

Le cehf de lraatboroie dvera olineabrmgietot être inrscit à une csiase de reriatte des cadres. »

Les prteais sgaarinteis du présent acrcod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt aroccd aux eintrseerps en fnctioon de luer taille.

Pour ctete raison, auucne soutpiliatn particulière n'a été prsie puor les eterspenirs de mnios de caniqutne salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Cette dtosioipsin itvnrndinerea à la dtae de ptraoiun de l'arrêté ministériel d'extension au Juroanl officiel.

«Annexe III (1)

Rémunération des pneenosrs en cnoratt d'apprentissage

Pour les cdnaiadts préparant un baccalauréat poinrnefosel de prothèse dretnaie en 3 ans, la rémunération ne puet être inférieure à :

BTMS	1re année	37 % du Simc	49 % du Simc	61 % du Simc ou si puls fboalrave de l'échelon « ailiarxue en prothèse dtairene »	100 % du Simc ou si puls falbrvoae de l'échelon « aarliuixe en prothèse dteriane »
	2e année	53 % du Simc	65 % du Simc	78 % du Simc ou si puls folbvarae de l'échelon « aiiuxalire en prothèse dntarree »	100 % du Simc ou si puls faraolbve de l'échelon « aiiiaxurle en prothèse datinree »
	3e année	61 % du Simc	80 % du Simc	93 % du Simc ou si puls fvoblaae de l'échelon « axiruialie en prothèse dtaerie »	100 % du Simc ou si puls fvraalobe de l'échelon « aarixuliie en prothèse dtaerne »

Pour les caiatndds préparant le Bac + 3 prothésiste dnitaere pluridisciplinaire, la rémunération ne puet être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et puls
Bac + 3 prothésiste daitnree pdiarunpsirliilce	1re et 2e année	80 % du Simc	93 % du Simc ou si puls fraoablve de l'échelon « arliiuxae en prothèse darinete »	100 % du Simc ou si puls flaavbore de l'échelon « aliauxiire en prothèse drianete »

La rémunération des ateiprnps préparant la patrioomn le boelahcr de prothésiste dnreitae numériques (PDN) ne puet être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et puls
Bachelor prothésiste dnatriee numérique		80 % du Simc	93 % du Simc ou si puls falarvboe de l'échelon « ailiaxirue en prothèse danritee »	100 % du Simc ou si puls fbarvloae de l'échelon « arxiuiaie en prothèse deintare »

*dipotsonis des aclteirs D. 6222-26 et suvntias du cdoe du travail, lqelesseus prévoient le srilaae mnuiimm perçu par l'apprenti paednt le cortant ou la période d'apprentissage. (Arrêté du 19 décembre 2024 - art. 1)*

(1) L'annexe III est étendue suos réserve du respect des

## Avenant n 7 du 22 novembre 2024 relatif à la définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Catégories objectives  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

### 1.1. ? Préambule

Afin de gtaniarr le repest du piirpnce d'égalité de tenmeatirt en doirt de la peitcroton sociale, la loi ipomse que les régimes de ptetiorocn soalice complémentaire s'appliquent à l'ensemble des salariés ou à tous cuex rvaneelt d'une catégorie oebjctive de salariés définie sur la bsae de critères ltiimaivnmeett énumérés par l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.

À défaut, les coirtonntuibs peontaalrs à ces régimes ne pvuneet bénéficier du régime scioal de faveur, et ces smmeos snot réintégréés dnas l'assiette des coitstoians de sécurité sociale.

La définition d'une catégorie otbjiceve est dnoc une des cinoitdnos paemnetrtt aux cointirbontus poltarneas de bénéficier d'exonérations de conotiasts silecoas et de déductibilité fiscale.

L'accord nanoiatl ierfpnssnieteroonl (ANI) du 17 nvrmoeb 2017 aaynt institué le régime unifié Agirc-Arrco de rraetite complémentaire (depuis 1er jeavnir 2019), a nmomnteat abrogé la CCN de rirtaete et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947 et l'ANI du 17 nrebmvoe 2017, rialtef à la prévoyance des cadres, a rreips la définition des ailtcers 4 et 4 bis de ldaite cioevnnton dnas ses arlcites 2.1 et 2.2.

Ces catégories de salariés snot dnoc désormais définies aux artciles 2.1 et 2.2 de ce texte.

Entré en vgeuur le 1er jnviaer 2022, un décret du 30 jilelut 2021, a adapté l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité slcaoe à l'ANI (relatif à la prévoyance des cadres,) et modifié la définition des catégories objectives.

Ainsi, jusqu'à l'entrée en veuugir du décret, l'appartenance aux catégories de « cdares » et de « non-cadres » dviat être déterminée par référence à la ctviononen cletciolve ntaonliae (CCN) « AIRGC » de 1947 et nnaemmtot à ses aitrecls 4,4 bis et 36 de l'annexe I.

Depuis le 1er jniavier 2022, ces catégories divneot être déterminées en référence aux actilers 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 noebrvme 2017 rtailef à la prévoyance des cadres.

Le décret a prévu une période taisorntre de toirs ans, petrantemt la msie en conformité des régimes de ptteorion soicale complémentaire à ces neouelvlis dispositions, s'achevant le 31 décembre 2024.

Afin de pndrree en ctopme ces évolutions réglemmentaires, les peeainartrs souciax de la bnrhace pelosfornslnee des prothésistes dirnreteas ont souhaité mtrtee à juor les dsiiinotopps reviealts au régime cielocltf de prévoyance de la CCN des prothésistes dentaires, en rédigeant le présent avenant.

Le présent tetxe n'empêche pas le rroecus aux auetrs critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité socilaie puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de ptcroeoitn solcaie complémentaire.

### 1.2. ? Maiiodtfcoïn du cmhap d'application

Les dtnpsiiisoos de l'article 1er du titre « Chmap d'application » de la ceotoinvnn collvticee naaiontle des prothésistes dentaires, snot remplacées par les stniaevus :

« Cmahp d'application

Adhèrent olerniogtaembit au régime cicloltef de prévoyance complémentaire les salariés ateprapnant aux catégories sauntveis :

? l'ensemble des salariés dtis ? non-cadres ? aaynt 3 mios d'ancienneté dnas la profession, ne rneavlet pas des atecrlis 2.1 et 2.2 de l'accord nntaiaol isoonprfertinesenl (prévoyance) du 17 neombvre 2017 rilaetf à la prévoyance des cadres, des ertirnepes rvaeenlt du chmap d'application de la présente ceitvnoonn collective, et irncitss à l'effectif de l'entreprise à



compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date ;  
 ? l'ensemble des salariés dits ? cadres ?, rlaeevnt des actires 2.1 et 2.2 de l'accord noaitnal iserpnerinesoftol (prévoyance) du 17 nverbmoe 2017 rletait à la prévoyance des cadres, des empirtesres reeavnl du camhp d'application de la présente cneovoitn collective, et itrscins à l'effectif de l'entreprise à cpmtoer du juor de la msie en ?uvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

Ce régime de prévoyance complémentaire ? Incapacité de travail, luongé maladie, invalidité, décès ? a puor but d'assurer :  
 ? le vemenesrt d'indemnités journalières ou de rtnee invalidité, complémentaires à cleels de la sécurité slaoicie ;  
 ? le versement, en cas de décès du salarié, d'un ciaatpl et d'une retne d'éducation. »

**Article 2 - Taux de cotisation prévoyance**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les dsisoioitpns de l'article 14 du ttrie « Tuax de ctoistiaon » de la cvennotion cclleitove ntoaianle des prothésistes dentaires, snot remplacées par les svtinuaes :

« Tuax de cottioisan apalbiclpe à effet du 1er jvaeinr 2025 :

? Non-cadre : 1,53 % TA + 1,53 % TB.  
 Employeur : 1,02 % TA + 1,02 % TB.  
 Salarié : 0,51 % TA + 0,51 % TB.

? Crdae : 2,09 % TA + 1,53 % TB.  
 Employeur : 1,58 % TA + 1,02 % TB.  
 Salarié : 0,51 % TA + 0,51 % TB.

Dans le crdae de sa contribution, le salarié fnciane l'intégralité du coût de la gatrnaie incapacité de travail.

S'agissant des salariés cadres, le fneinaemcnt de l'employeur répond à son obalogitn reavltie à la prévoyance des cadres.

La ctoaoiitns gloable du régime est fioontcn du temtaniert auennl burt de référence (tranches A et B des salaires) et se répartit asini de la façon snitauve etrne les différentes gaaetnirs :

	<b>Non-cadres</b>	<b>Cadres</b>
Décès	0,47 % TA + 0,47 % TB	0,83 % TA + 0,48 % TB
Rente éducation	0,22 % TA + 0,22 % TB	0,22 % TA + 0,22 % TB
Incapacité de travail	0,47 % TA + 0,47 % TB	0,51 % TA + 0,46 % TB (y ciormps congé légal de maternité)
Invalidité	0,37 % TA + 0,37 % TB	0,53 % TA + 0,37 % TB
<b>Taux global</b>	<b>1,53 % TA + 1,53 % TB</b>	<b>2,09 % TA + 1,53 % TB</b>

**Article 3 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Prise en ctmope des dotiisposins de l'instruction interministérielle du 17 jiuin 2021 rtveilaie au miniaten des gneartais de pceioittrn soiclae complémentaire en cas de sneuposin du coratnt de tiavarl dnas le crdae des crnoatts cfelcolits à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des gnaaeitrs est maintenu, au pifrot des salariés dnnot le caortnt de tiavarl est sspduenu puor la période au trite de lailleque ils bénéficient :  
 ? siot d'un maintien, ttoal ou partiel, de sarlaie ;

? siot d'une iietmdinnsaon complémentaire (indemnités journalière ou ponsien d'invalidité) financée au mnois puor piarte par l'employeur, qu'elle siot versée deetreminct par l'employeur ou puor son cmtope par l'intermédiaire d'un teirs ;  
 ? siot d'un renevu de racmnelpmeet versé par l'employeur. Ce cas corcnee noamtmet les salariés placés en activité pietlrale ou en activité peltialre de lgonue durée, dnnot l'activité est ttomeelant ssnpuedue ou dnnot les hriraoes snot réduits, ainsi que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité?) ;  
 ? des psttoinraes en espèce de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur cnoutie d'appeler et de veersr les ctiosaiotns conadteosrreps (salariales et patronales) pneadt toute la période de snoseiusp du ctranot de trvaail indemnisée.

Pour les salariés pcavrneet un rnevu de rmaelmpnecet versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, aaoolltcin de reclassement, alatclooin versée dnas le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un meitinan des garianets défini au présent article, le slaraie svenart de bsae au cuall des cnotisiatos et des prtasentios est également constitué de ce renevu de racmpmenelet versé par l'employeur, duarnt la période de mienaitn des garanties. Ce rveenu de rcenmpeeamlt s'entend burt de contitasios et cbtrunioinits de sécurité sociale.

**Article 4 - Durée et date d'effet**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

**4.1.?Entreprises de mnois de 50 salariés**

Le présent annveat s'applique à tteuos les eietspernrs etnart dnas le cmahp d'application de la présente cntovonein collective, geul que siot luer effectif.

Le thème de négociation du présent aaennvt ne puet dennor leiu à des stntiuploas différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dnas le crade la ddneame d'extension et conformément aux diponstsiios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paietrs sirgtaeians iinequndt expressément que l'objet du présent avanent ne jfustiie pas de mresue spécifique puor les eieesprtrns de mnois de 50 salariés.

**4.2.?Durée et dtae d'effet du présent avenant**

Le présent ananvet penrd eefft à cempotr du 1er jineavr 2025 puor une durée indéterminée.

Il srea établi un nmbore sfiufsnat d'exemplaires puor être rimes à ccnhauie des peratis srtagiaiens et euftecter les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

**4.3.?Dépôt et extension**

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent annevat frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea etsinue l'objet de la procédure d'extension conformément aux dinspitsios de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

**4.5.?Révision et dénonciation**

Le présent annaevt fiat pairte intégrante de la cntnvioeon citlcvolee ; il purroa dnoc fiare l'objet d'une révision conformément aux dtsoponiis de la cetnooivnn covlctetile à la daendme de l'une ou de l'autre des parites signataires.

La révision puora pdrnee eefft dnas les cioointnds visées aux acrelits L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Il puora également être dénoncé seoln les règles fixées par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.



# TEXTES SALAIRES

## Protocole d'accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union nntaoaile polrantaie de prothésistes dentaires,
Syndicats signataires	La fédération des seecirvs pculbis et des sicevers de santé CGT-FO ; La fédération nlonaitae indépendante des scatdniys des ponsenlrs des ctabines et des lreaoirbotas dentaires,

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2006

Une rrvéosialation de la grille des salaires, conformément à l'avenant ci-joint, itrdinenvrea à la dtae de paotriun de l'arrêté ministériel d'extension au Jonural officiel.

Fait à Paris, le 23 octrobre 2006.

Grille des saliraes aaplblcpié après pblutiocian de l'arrêté au Jnuoral officiel

Grille des srealias basée sur la durée légale heddmraaiobe de 35 heerus siot une durée légale melselneue de 151,67 heures

(En euros)

CATEGORIE PERNLSOLENIFSOE	ECHELON	SALAIRE
Personnels de svciree	1	1 307

## Accord Salaires du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 1

Signataires	
Patrons signataires	L'union ntlinaaoe pnlratoae de prothésistes dentaires,
Syndicats signataires	La fédération des scereivs pblucis et des srceveis de santé CGT-FO ; La fédération ntlanaoie indépendante des sncytaids des prelnenoss des ctainebs et des loeaaortbirs draeitnes ; La fédération de la santé et de l'action soicale CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

(1) Aorccd étendu suos réserve de l'application des donptoiissis de l'article L.132-12-3 du cdoe du travail.(Arrêté du 19 février 2008, art. 1er).

Une reaarotsilvoin de la gllrie des sieaalrs conformément à l'avenant ci-joint. Les priaaetenrs cnenvienont que le présent accrod s'applique impérativement au 1er jvinear 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Grille des salaires  
Applicable au 1er jianevr 2008

Grille des selairas basée sur la durée légale hdbobemaardie de 35 heures, siot une durée légale msleleune de 151,67 heures.

(En euros.)

	2	1 317
Secrétaire aisnitiadrmtf		1 317
Secrétaire aide-comptable		1 317
Comptable		1 419
Employé en prothèse dtaeirne	1	1 321
	2	1 324
Prothésiste dnitreae	P 1	1 332
	P 2	1 343
	P 3	1 366
Prothésiste dniaerte qualifié	PQ 1	1 452
	PQ 2	1 555
Prothésiste dtenraie qualifié,		
agent de mtrisaie	PQ 3	1 687
Prothésiste drntaeie hnauetmet qualifié	PHQ 1	1 716
	PHQ 2	1 824
Chef de laboratoire		2 188
Chef de laboratoire		
Prime mseullene CQP prothèse coninojte (+)		70
Prime mneullsee CQP prothèse aboilvme (+)		70
Prime musnelele CQP ooohtrdinte (+)		70
Prime mlesuelne CQP asasintst qualité (+)		80
Prime mnllsuee CQP CEPS (+)		150

(+) Les pmiers melsnluees perçues dnas le cadre des CQP s'ajoutent au sariale de bsaie réel du salarié.

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 drianete qualifié	PQ 1	1 493
	PQ 2	1 599
Prothésiste dtiernae qualifié anget de maîtrise	PQ 3	1 734
Prothésiste dtniraee htaenumet qualifié	PHQ 1	1 764
	PHQ 2	1 875
Chef de laboratoire		2 249
Prime meeusnlle CQP prothèse coointjne (*)		70
Prime munsleele CQP prothèse avolmibe (*)		70
Prime mnsueelle CQP oodtnorithe (*)		70
Prime meluenlse CQP atasissnt qualité (*)		80
Prime mellneuse CQP CEPS (*)		150

(\*) Les primes meslulens perçues 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 française 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 annuelle de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint. Les paramètres ci-dessous 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 applicables au 1er mars 2009  
(Base mensuelle de 151,67 heures ou 35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	SALAIRE
---------------------------	---------	---------

## Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La fédération des services publics et services de santé CGT-FO ; La FLIPCNSD ; 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 révision annuelle de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint. Les paramètres ci-dessous 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

## Accord Salaires du 4 février 2011

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 agent de maîtrise	PQ3	1 777
Prothésiste dentaire héméant qualifié	PHQ1	1 808
	PHQ2	1 922
Chef de laboratoire		2 305

Primes : (1)

? prime mensuelle CQP Prothèse dentaire : 72 ? ;

? prime mensuelle CQP Prothèse orthodontaire : 72 ? ;

? prime mensuelle CQP Orthodontaire : 72 ? ;

? prime mensuelle CQP Aides-soins dentaires : 82 ? ;

? prime mensuelle CQP CEPS : 154 ?.

Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

(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	PI	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 héméant 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.

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La FSLINCPD ; La CGT-FO santé,

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2011

Une grille de salaires de la grille des salaires, conformément à l'avenant ci-joint, relatif 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 appliquée 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

## Accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La FANPISD ;

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2012

Une annexe III de l'annexe III « Rémunération des personnes en formation d'apprentissage » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et orthodontistes de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, relatif à la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	25	41	53 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
2 <sup>e</sup> année	37	49	61 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
3 <sup>e</sup> année	53	65	78 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Pour les candidats préparant un BTS de prothèse dentaire en 2 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

BTS prothésiste dentaire

(En pourcentage du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et plus

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus

	2	1 430
Secrétaire administratif		1 445
Secrétaire aide-comptable		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 en chef	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.

## Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2012

### Rémunération des personnes en formation d'apprentissage

Pour les candidats préparant un baccalauréat professionnel de prothèse dentaire en 3 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

Bac pro

(En pourcentage du Smic.)

		78
1 <sup>re</sup> année	65	ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
2 <sup>e</sup> année	80	93 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Pour les candidats à une formation par alternance préparant le BTM en 3 années la rémunération ne peut être inférieure à :

BTM

(En pourcentage du Smic.)

1re année	37	49	61 ou si puls fralbvaoe de l'échelon « prothésiste dienrtae P1 »
2e année	53	65	78 ou si puls fblovaare de l'échelon « prothésiste driaetne P1 »
3e année	61	80	93 ou si puls fbraovlae de l'échelon « prothésiste datenrie P1 »

Pour les ciatadnds préparant BMTS ou BMS prothésiste dentaire, la rémunération ne puet être inférieure à :

BTMS BMS prothésiste dentaire

(En ptgnuceaore du Smic.)

Pour les cidatdnas tuiatielrs du baccalauréat pnresiofonse en prothèse dnrietae préparant le BTM en 1 an, la rémunération ne puet être inférieure à :

BTM

(En pcgenraoute du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re et 2e année	80	93 ou si puls farloavbe de l'échelon « prothésiste detnarie P1 »

	18 à 20 ans	21 ans et plus
En 1 an	80	93 ou si puls flabravoe de l'échelon « prothésiste dtiraene 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 CTFC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Une raireiosltoavn de la grlie des sarlaeis conformément à l'annexe ci-jointe, avec aotipclpian impérative au 1er jnaveir 2013.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

#### Grille des slaireas au 1er jeavinvr 2013

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Échelon	Salaires
Personnels de scevrie	1	1 454
	2	1 454
Secrétaire administratif Secrétaire aide-comptable Comptable		1 467
		1 467
Employé en prothèse driantee		1 583
		1 583
Prothésiste deraitne	1	1 454
	2	1 470
Prothésiste deraitne	PI	1 498
	P2	1 498
	P3	1 532
Prothésiste dnreaitte qualifié	PQ1	1 583
	PQ2	1 734
Prothésiste danitree qualifié aengt de maîtrise	PQ3	1 838
Prothésiste dentaire htmneeaut qualifié	PHQ1	1 940
	PHQ2	2 065
Chef de laboratoire		2 650

Primes :

? pimre muelselne CQP (1) : 82 ? ;  
? pimre mnleeluse CEPS : 154 ?.

## Accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Une riraeivooolastn de la grille des seailars conformément à l'annexe ci-jointe.

Le présent arccod prernda effet au 1er mai 2014 et frea l'objet d'une dndeame d'extension à l'initiative de la patrie la puls diligente.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

## Grille des salaires 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 dentaire heumteant qualifié	PHQ1	1 969
	PHQ2	2 096
Chef de laboratoire		2 690

Primes (1) :

? pimre mlleeunse CQP : 82 ? ;  
? prmie muellnese CEPS : 154 ?.

(1) Les preims mlseeunse perçues dnas le carde des CQP et CEPS s'ajoutent au slariae de bsae réel du salarié.

(En euros.)

## Accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPPD,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Une rovaealsrotiin de la glirle des slaearis conformément à l'annexe ci-jointe.

Le présent aorccd prendra effet au 1er mai 2015 et frea l'objet d'une demnade d'extension à l'initiative de la piatre la puls diligente.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

#### Grille des selarias au 1er mai 2015

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 dertanie heuemantt qualifié	PHQ1	1 989
	PHQ2	2 117
Chef de laboratoire		2 717

Primes (2) :

(2) Les pmries mellnesues perçues dnas le cdare des CQP CEPS et atreus CQP s'ajoutent au salaire de bsae réel du salarié.

? pmrie melslenue CQP : 82 ? ;  
? pirme mlsenleue CQP CEPS : 154 ?.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

## Accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	UNPDD
Syndicats signataires	CFTC FNISPAD FSS CFDT FSPSS FO FSAS CGT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Une rrilaeositvon de la gillre des sleiaars conformément à l'avenant ci-joint.

Le présent acorcd perdnra effet au 1er jivaenr 2017 et frea l'objet d'une dnadmee d'extension à l'initiative de la ptiare la puls diligente.

Fait à Paris, le 2 décembre 2016.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des slaearis au 1er janeivr 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 dteianre hetaeumntt qualifié	PHQ1	2 018
	PHQ2	2 149
Chef de Laboratoire		2 758

Primes (1) :

? prmie melnuesle CQP « Ticnihceen en lboatoarrie de prothèse daitenre spécialisé en ODF » : 82 ? ;  
? prmie mlenuesle CQP CEPS : 154 ?.

## Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	FNISPAD ; FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Une rlvoriaatsoien de la gilrle des sarlieas conformément à l'avenant ci-joint.

Le présent aroccd pdnerra efft au 1er jnvaeir 2019 et frea l'objet d'une ddmeane d'extension à l'initiative de la praitre la puls diligente.

Les patries signtiaeras du présent acocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accrod aux epernreits en fotnicon de luer taille.

Pour cttee raison, auncue saoplttuuin particulière n'a été prise puor les eipreertsns de monis de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

## Protocole d'accord du 19 mars 2021 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Une roavloeairstn de la gillre des sileraas conformément à l'annexe ci-jointe.

Les peirats siaegnritas cvneienonnt que le présent acocrd s'applique à l'ensemble des lboaraiotres de prothèse drateine le 1er juor du mios suivant la piulciaotbn de l'arrêté d'extension au Junarol officiel.

L'extension du présent acocrd srea fitae à l'initiative de la piatre la puls diligente.

Les parties siaiergtnas du présent acocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt acrod aux erenpisrets en ftcnooin de luer taille.

Pour cttee raison, aunuce slaioitutpn particulière n'a été prise puor les etrsienreps de monis de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

(1) Les prmeis mesunelles perçues dnas le crdae des CQP CEPS et arutes CQP s'ajoutent au slairae de bsae réel du salarié.

Grille des siralae au 1er jniaevr 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 dtenarie hmtueneat qualifié	PHQ1	2 048
	PHQ2	2 181
Chef de Laboratoire		2 799

(En euros.)

Primes (1)	
? pimre melluense CQP « Thniccieen en ltraoiobae de prothèse dareinte spécialisé en ODF »	82
? prime mleenluse CQP CPES	154

(1) Les primes muelelens perçues dnas le cadre des CQP CEPS et aruets CQP s'ajoutent au salaire de bsae réel du salarié.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexe  
Salaires 2021

Catégorie professionnelle	Salaire burt en ?
Personnels de service	1 586 ?
Secrétaire administratif	1 601 ?
Aide comptable	
Comptable	1 727 ?

Catégorie professionnelle	Échelon	Salaire burt en ?
Employé en prothèse dentaire		1 596 ?
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 604 ?
Technicien en prothèse dentaire		1 634 ?
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 718 ?
	TQ2	1 873 ?
	TQ3	1 976 ?
Prothésiste dtiaerne hatenuemt qualifié	PHQ1	2 048 ?
	PHQ2	2 230 ?
Chef de laboratoire		2 876 ?

Primes



Prime mlluseee CQP « Theiicncn en larotrbaocie de prothèse deatrine spécialisé en ODF »	82 ?
---	------

## Protocole d'accord du 19 novembre 2021 relatif au salaire minimum conventionnel

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le sriaae mmuiim ceovvnetnnil des salariés dnnt la catégorie pflnlsoisenreoe est « Rasseblonpe de sceuter » est de 2 400 ?

Prime meeullnse CQP opérateur en CFAO, neiavu I	82 ?
Prime melnusele CQP CPES	154 ?

brut, muesnel puor 35 heures.

Les patries sinireatags cevonnnniet que le présent arccod s'applique à l'ensemble des loieaborrats de prothèse detinare le 1er juor du mios snvaiut la polaubctiin de l'arrêté d'extension au Jorunal officiel.

L'extension du présent acrocd srea fiat à l'initiative de la pitrae la puls diligente.

Les priets saitegarins du présent arccod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt aocrcd aux eesprtnires en fotcinon de luer taille.

Pour ctete raison, auucne siapiolttun particulière n'a été prise puor les eeerisnrtps de monis de cnautnqie salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

### Annexe Salaires 2022

Catégories professionnelles	Salaire brut en ?
Personnels de service	1 634 ?
Secrétaire administratif	1 649 ?
Aide comptable	
Comptable	1 779 ?

Catégories professionnelles	Échelons	Salaire brut en ?
Employé en prothèse dentaire		1 644 ?
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 652 ?
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 770 ?
	TQ2	1 929 ?
	TQ3	2 035 ?
Prothésiste dnareite hteumaent qualifié	PHQ1	2 109 ?
	PHQ2	2 297 ?
Responsable de secteur		2 472 ?
Chef de laboratoire		2 962 ?

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Une rvoailtaisoern de la glirle des saarlies conformément à l'annexe jointe.

Les piartes stiignraaes cnnoenivnet que le présent arccod s'applique à l'ensemble des loeotarairbs de prothèse deiarne le 1er juor du mios sunvai la piutiactbon de l'arrêté d'extension au Jorunal officiel.

L'extension du présent acrocd srea fatie à l'initiative de la parite la puls diligente.

Les piaetr saiajietrns du présent acorcd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application didut aocrcd aux eertnrseips en fcntooin de luer taille.

Pour cette raison, acnuue sptoailtun particulière n'a été psrie puor les eeeinsrtps de mnios de cuiqtnnae salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Primes	
Prime mllesene « Tienhccn en lrotorbiaae de prothèse diratnee spécialisé en ODF »	82 ?
Prime mluseelne « Opérateur en CAFO nviaeu I »	82 ?
Prime msnlueele ttrie « Prothésiste daeitne spécialisé en thncqieues numériques »	102 ?
Prime musellene CPES	154 ?

l'avenant ci-joint.

Les pariets srieanitgas ceionevnnnt que le présent acorcd s'applique à l'ensemble des lroaiboraets de prothèse ditnreae le 1er juor du mios sviaunt la ptuabiocn de l'arrêté d'extension au Jnroual officiel.

L'extension du présent acrocd srea ftaie à l'initiative de la pitrae la puls diligente.

Les ptrais strainiaegs du présent acrocd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accrod aux eiseprents en ftioncon de luer taille.

Pour cette raison, acuune stoiuipaln particulière n'a été pirse puor les eptirresnes de minos de cntaqiune salariés,

## Protocole d'accord du 28 septembre 2022 relatif à la revalorisation de la grille des salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Une rivioosraltaen de la glirle des seraails conformément à

conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe

Catégories professionnelles	Salaires bruts
Personnels de service	1 732 ?
Secrétaire administratif Adie comptable	1 748 ?
Comptable	1 886 ?

Catégories professionnelles	Échelons	Salaires bruts
Employé en prothèse dentaire		1 743 ?

## Protocole d'accord du 13 octobre 2023 relatif à la revalorisation de la grille des salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPPD,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Une révision de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les parties conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de prothèse dentaire au 1er janvier 2024.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties au présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application du présent accord aux entreprises de petite taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Auxiliaire en prothèse dentaire		1 751 ?
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 841 ?
	TQ2	2 006 ?
	TQ3	2 116 ?
Prothésiste dentaire hague qualifié	PHQ1	2 193 ?
	PHQ2	2 389 ?
Responsable de secteur		2 571 ?
Chef de Laboratoire		3 080 ?

Primes mesluees brutes	
Titulaire du CQP « Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF »	82 ?
Titulaire du certificat « Opérateur CAFO en prothèse dentaire niveau I »	82 ?
Titulaire du titre « Prothésiste dentaire spécialisé en techniques numériques »	102 ?
Titulaire du CEPS de spécialisation en PICMP ou de spécialisation en céramique et occlusion	154 ?

Annexe

Salaires au 1er janvier 2024

Catégories professionnelles	Salaire brut	
Personnels de service	1 801 ?	
Secrétaire administratif	1 818 ?	
Aide-comptable		
Comptable	1 961 ?	
Catégories professionnelles	Échelons	Salaire brut
Employé en prothèse dentaire		1 813 ?
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 821 ?
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 878 ?
	TQ2	2 066 ?
	TQ3	2 180 ?
Prothésiste dentaire hague qualifié	PHQ1	2 237 ?
	PHQ2	2 461 ?
Responsable de secteur		2 648 ?
Chef de laboratoire		3 172 ?

Primes	
Prime mesluee taitlue du CQP « Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF »	82 ?
Prime mesluee taitlue du certificat « Opérateur en CAFO niveau I »	82 ?
Prime mesluee taitlue du titre « Prothésiste dentaire spécialisé en techniques numériques »	102 ?
Prime mesluee taitlue du CEPS de spécialisation en PICMP ou de spécialisation en céramique et occlusion	154 ?

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRÊTÉ du 28 février 1979

*En vigueur en date du 17 mars 1979*

Atlrice 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eupolyemrs et tuos les salariés crpimos dnas son cahmp d'application, les dptsoinsois de la cveoninotn ctolcilvee nnataoile des prothésistes daenteirs et des prelsonnes des larreoabtois de prothèse dtaniree (deux annexes) du 18 décembre 1978, à l'exclusion du deuxième alinéa et du 2° du troisième alinéa de l'article 46. "

Le preimer 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 atlreics 122-14 et snautivs du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 24 est étendu suos réserve de l'application des alretics 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 atlceris L. 122-14 et suivants, des alritces L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du tvaairl et de la loi n° 78-49 du 19

## ARRÊTÉ du 10 avril 1980

*En vigueur en date du 20 avr. 1980*

Acilrte 1er

Snot redeuns oaroetbgiils puor tuos les eoerupymls et tuos les

## ARRÊTÉ du 10 octobre 1980

*En vigueur en date du 23 nov. 1980*

Atrilce 1er

Snot rudens ogoatieibrils puor tuos les eomrulypes et tuos les

## ARRÊTÉ du 15 décembre 1980

*En vigueur en date du 23 déc. 1980*

Atrilce 1er

Snot reeudns ogaritbolies puor tuos les epylmerous et tuos les

## ARRÊTÉ du 16 juillet 1981

*En vigueur en date du 23 juil. 1981*

Artclie 1er

Snot rdeeuns otbiaglrioes puor tuos les emyelopurs et tuos les

jvaenir 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 jainevr 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Le peirem alinéa de l'article 42 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivnaer 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

(Arrêté du 31 jiaenvr 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 dudit acitrle suos réserve de l'application de l'article L. 117-5 du cdoe du travail. "

Article 2

L'extension des efftes et snctiatos de la cnineovtn clviceolte et de ses aeennxs susvisées est ftiae à deatr de la pibulcoitan du présent arrêté puor la durée reatsnt à croiur et aux cioiotdnns prévues par laidte convention.

Article 3

Le drticeeur des rtlonaeis du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul oeiffcl de la République française aisni que l'accord dnot l'extension est réalisée en aatciilpopn de l'article 1er.

(1) Modifié par arrêté du 15 obtroce 1979, annulé par arrêté du Cseinol d'Etat du 16 avirl 1982. Arrêté du 31 jnieavr 1983 (J.O. - N.C. du 16 février 1983).

salariés crpmois dnas le cahmp d'application de la cnootinven ccvleolite nitlaaone des prothésistes detnraeis et des pleeosnrs des lbrroaaeitots de prothèse drnitaee du 18 décembre 1978 les dotispiiosns de l'accord de saalrie du 11 jneivar 1980 cnclou dnas le crdae de la conoenvtin ctolcilvee susvisée.

salariés cpmiros dnas le champ d'application de la cnoiontven cctvioelle ntlnaioae des prothésistes dinetares et des plrnneseos des lbatioearros de prothèse dinatree les dsioiotspsns de l'accord de salearis du 10 mai 1980 colcnu dnas le crdae de la cieotvonn cvclleotie susvisée.

salariés copmirs dnas le chmap d'application de la contieovnn clcietolve nnioltaae des prothésistes dternaies et des pennlseors des laatrboioers de prothèse dneritae les dnoipstisois de l'accord de saairels du 24 otrcobe 1980 cnlcou dnas le crdae de la ctonoenivn coilelctve susvisée.

salariés cipmors dnas le chmap d'application de la cevotnnion cvolciltee nnatilaoe des prothésistes dtrneaies et des poelennsrs des loaritbears de prothèse dntareie du 18 décembre 1978 les dsioitspoin de l'accord de sialreas du 22 mai 1981 coclnu dnas le crdae de la cvteioonn clevctiole susvisée.

## ARRÊTÉ du 19 octobre 1981

*En vigueur en date du 30 oct. 1981*

Article 1er

Sont rduées oagieriobltis puor tuos les eylorpeums et tuos les

## ARRÊTÉ du 25 janvier 1982

*En vigueur en date du 24 févr. 1982*

Artlice 1er

Snot rdnuées oritiagboles puor tuos les eryemuplos et tuos les

## ARRÊTÉ du 19 mars 1982

*En vigueur en date du 21 avr. 1982*

Atirlce 1er

Snot rueends olbriegoaits puor tuos les eeroypmus et tuos les salariés cipomrs dnas le camhp d'application de la cvoniotnen cvtlloeice ntlnaioae des prothésistes deraintes et des ponerefnss des leitaorabors de prothèse danrteie du 18 décembre 1978, les

## ARRÊTÉ du 20 décembre 1982

*En vigueur en date du 19 janv. 1983*

Artlice 1er

Snot reendus oolabrtgeiis puor tuos les eurmploys et tuos les salariés cpmiros dnas le cahmp d'application de la ctnevionon coclletive naniotlae des prothésistes dieraetns et des penloserns

## ARRÊTÉ du 10 mai 1983

*En vigueur en date du 22 mai 1983*

Actilre 1er

Snot rduenes otliaioegbrs puor tuos les elpouermys et tuos les

## ARRETE du 19 septembre 1984

*En vigueur en date du 30 sept. 1984*

Atlrcie 1er

Snot ruendes oaligbeoitrs puor tuos les elmeyupors et tuos les salariés comirps dnas le champ d'application de la cevtooninn

## ARRÊTÉ du 22 avril 1985

*En vigueur en date du 2 mai 1985*

Altcire 1er

Snot rneudes oargetilobs puor tuos les erlpyomeus et tuos les

## ARRÊTÉ du 19 juin 1985

*En vigueur en date du 28 juin 1985*

Aclrtie 1er

Snot rendeus otoebiraigls puor tuos les epuymlors et tuos les

salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la cooentvnn ceitolclve noanitlae des prothésistes deinartes et des peennslros des lrtroaaiboos de prothèse dtrineae du 18 décembre 1978 les dsotiisipons de l'accord du 20 mras 1981 moiiifadnt l'annexe I à la ceioontnvn coleitvclve susvisée.

salariés crmpois dnas le cahmp d'application de la cotonievnn clteicolve nianoltae des prothésistes dreitnaes et des ponelresns des laeoraoritbs de prothèse denritae du 18 décembre 1978, les dtioipinosss de l'accord de sarlaies du 8 orobtce 1981 clnocu dnas le cdrae de la coonvteinn clvcleotie susvisée.

dotpisinoiss :

- de l'accord de sailrae du 7 jviaenr 1982 clconu dnas le crade de la cnnoetovin clctloivee susvisée ;

- de l'accord du 7 jvnaier 1982 mionfidat l'annexe II à la cvooeitnnn clvcotelie susvisée.

Les dstoiinspios de l'accord de sialears snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

des liteoobaars de prothèse dienrate du 18 décembre 1978 les dospotisinis de :

- l'accord de slaieras du 24 sbepemtre 1982 cclonu dnas le crade de la citnoonevn ccvletoile susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 24 steprmebe 1982 à la cenootvinn cotvilecle susvisée.

salariés cmorpis dnas le cmahp d'application de la civeotonn clcleiovte nailtoane des prothésistes et des polenersns des lbteorarios de prothèse drnietae du 18 décembre 1978 les disinstoipos de l'accord de slareias du 8 février 1983 colncu dnas le cdare de la cioonentvn covetclile susvisée.

clvicotlee natolniae de prothésistes denitreas et des pnnsoerles des laaobtiroers de prothèse dratniee du 18 décembre 1978, les dssinipitoos de l'accord du 9 mai 1984 coclnu dnas le cdrae de la cvneitoonn cilvetocle susvisée, suos réserve de l'application des dsiiintosoips réglementaires prtantot fxiitoan du sliraae minmium de croissance.

salariés cropims dnas le cahmp d'application de la cenotvnnion cllotceive ntiolnaae des prothésistes dienaarats et des porlensens des liarrotbeoas de prothèse darniete du 18 décembre 1978 les dsniooiistsps de l'accord du 22 février 1985 cocnlu dnas le cdrae de la cnivtenoon cleolcvite susvisée.

salariés crmopis dnas le cmhap d'application de la coieovtnnn cvtciollee niaatonle des prothésistes dtaeerins et des pnolseerns des lairortobaes de prothèse ditrenae du 18 décembre 1985, les dtipisioosns de l'accord du 22 février 1985 monfiadnt cernteais dstiipsonios de la cnevotinnon ceoilvctle susvisée.

## ARRÊTÉ du 30 avril 1986

*En vigueur en date du 13 mai 1986*

Article 1er

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

## ARRÊTÉ du 6 octobre 1986

*En vigueur en date du 16 oct. 1986*

Article 1er

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

## ARRÊTÉ du 24 février 1987

*En vigueur en date du 5 mars 1987*

Article 1er

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

## ARRÊTÉ du 25 mars 1988

*En vigueur en date du 16 avr. 1988*

Article 1er

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

## ARRÊTÉ du 26 avril 1988

*En vigueur en date du 6 mai 1988*

Article 1er

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

## ARRÊTÉ du 8 décembre 1988

*En vigueur en date du 20 déc. 1988*

Article 1er

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

## ARRÊTÉ du 13 décembre 1988

*En vigueur en date du 29 déc. 1988*

Article 1er

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

## ARRÊTÉ du 30 mai 1989

*En vigueur en date du 9 juin 1989*

Article 1er

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

## ARRÊTÉ du 14 décembre 1989

*En vigueur en date du 27 déc. 1989*

Article 1er

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

salariés des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens 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.

salariés des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 les dispositions de l'accord du 20 juin 1986 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

salariés des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 les dispositions de l'accord du 5 décembre 1986 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

salariés des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 les dispositions de l'accord du 8 janvier 1988 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

dispositions de :

- l'accord du 16 octobre 1987 portant création d'une commission paritaire de conciliation et de propositions, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 16 octobre 1987 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

salariés des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens 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.

salariés des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens 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.

salariés des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des techniciens des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 les dispositions de l'accord du 3 mars 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Sont réédités les articles relatifs aux droits et obligations des salariés

des laeobtrais de prothèse dnetaie du 18 décembre 1978 les dposiosns de l'accord du 8 seetmbrpe 1989 clconu dnas le

## **ARRÊTÉ du 7 mai 1990**

*En vigueur en date du 18 mai 1990*

Actrlie 1er

Snot rneudes ortailebgios puor tuos les epurlemyos et tuos les

## **ARRÊTÉ du 24 juin 1991**

*En vigueur en date du 29 juin 1991*

Alicrte 1er

Snot rueneds oiitgbrloaes puor tuos les eormpleuys et tuos les salariés ciopmrs dnas le cmhap d'application de la cnvonieton

## **ARRETE du 11 février 1992**

*En vigueur en date du 23 févr. 1992*

Aitlcre 1er

Snot redenus oiolbeigtrs puor tuos les emepylours et tuos les

## **ARRETE du 4 mai 1992**

*En vigueur en date du 14 mai 1992*

Actlire 1er.

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eoepryulms et tuos les

## **ARRETE du 6 juillet 1992**

*En vigueur en date du 17 juil. 1992*

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eeypomurls et tuos les salariés cmopris dnas le cmahp d'application de la ctoveoninn

## **ARRETE du 16 avril 1993**

*En vigueur en date du 30 avr. 1993*

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eolryeupms et tuos les salariés coipmrs dnas le chmahp d'application de la civoennton

## **ARRETE du 11 avril 1995**

*En vigueur en date du 23 avr. 1995*

Art. 1er. -

Snot rnupees obligatoires, puor tuos les eloumrpeys et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la cvootinnen cctlvieloe nntliaoeae des prothésistes dartenies et des psnorlnees des laboeroatris de prothèse darniete du 18 décembre 1978, les dosonptsiiis de l'accord du 10 février 1995 (Salaires) clconu dnas le crdae de la cnotineovn coivcletle susvisée, suos réserve de l'application des dipsotnosiis réglementaires reevlatis au salaire minumim de croissance.

carde de la cotnevniion celitocvle susvisée.

salariés crmoips dnas le champ d'application de la cnoineovtn cvoieltcle naalniote des prothésistes deterinas et des pslrneenos des lrteaobairs de prothèse daretine du 18 décembre 1978 les dpsioioints de l'accord du 5 jnavier 1990 clconu dnas le crdae de la cetnviionon cltoelcvie susvisée.

celtoilvce nniataoe des prothésistes dtnariees et des ploeesnrns des lbaareroiots de prothèse daienrte du 18 décembre 1978 les dniioistspos de l'accord du 1er mras 1991 (un barème annexé) ccnolu dnas le crdae de la cvieoontnn ceoivlltce susvisée, à l'exclusion de la prahse : " En cas de patouirn de l'arrêté ministériel d'extension postérieurement au 1er airvl 1991, l'augmentation de 4 p. 100 srea rétroactive au 1er arvil 1991 ".

salariés crimops dnas le camhp d'application de la cviotennon celilocvte nolaniate des prothésistes dneateris et des pnnoeeslrs des loebitaarros de prothèse dreniate du 18 décembre 1978 les dstoiniosips de l'accord du 25 otorbce 1991 ralteif au régime de rartetie complémentaire et de prévoyance colncu dnas le carde de la cvoniotenn cltoeclive susvisée.

salariés copmirs dnas le chmahp d'application de la cennotoivn clcvletoie noilaante des prothésistes daienrets et des pnoselners des loatrabeoirs de prothèse dtiranee du 18 décembre 1978, les dnsiopoists de l'accord du 27 mras 1992 raietlf aux salaires, clncou dnas le cadre de la conotvnien cctilolvee susvisée.

ccietvlloe naatlonie des prothésistes detirneas et des pnoleesrns des ltoeoraibars de prothèse dainerte du 18 décembre 1978, les dptnissooiiis de l'accord du 27 mras 1992 riaetlf à l'indemnisation des salariés pciiapntart aux négociations collectives, cnlncou dnas le carde de la ctnoievnon coevtlcile susvisée.

colitvcele niolanate des prothésistes drteeains et des peeornlnns des lriaetoarbos de prothèse drateine du 18 décembre 1978, les dpnssiooitis de l'accord du 5 février 1993, clconu dnas le crdae de la ceoniotvnn cevlioclte susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et scnations de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la plcoatuiibn du présent arrêté puor la durée rensatt à ciruor et aux cniondoits prévues par liedt accord.

Art. 3. -

Le deecuirtr des reloiatns du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal ofceiifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bleiutln oeciiffl du ministère, faslicuce Cntnovneios ciotvlecles n° 95-8 en dtae du 1er avril 1995, dpsionilbe à la Deiictorn des Juunorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 37 F.

## ARRETE du 15 avril 1997

*En vigueur en date du 25 avr. 1997*

Ailrcte 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eepyumlors et tuos les salariés cimpms dnas le chmap d'application de la cneontvoïn ctvloilcee noaitnlae des prothésistes deitranes et des psneorlnes des loriorabtas de prothèse dtearine du 18 décembre 1978, les ditiisonopss de l'accord du 31 jaiwner 1997 (Salaires) concluc dnas le cadre de la ctooninven cieotvcille susvisée.

Aitcrle 2

## ARRETE du 25 juin 1997

*En vigueur en date du 4 juil. 1997*

Acitrle 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eyeumloprs et tuos les salariés crimpos dnas le cmahp d'application de la centonoïvn ctloelcvie nalaotnie des prothésistes dtineares et larirboateos de prothèses dnearties du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jvaeinr 1996, les diisnitpsoos duidt avannet à la cnioenvton cllotcviee nnaotilae susvisée, à l'exclusion des teemrs :  
" et troirtirees " frnuigat au piemrer alinéa de l'article 1er.

Arltice 2

## ARRETE du 19 octobre 1999

*En vigueur en date du 30 oct. 1999*

Alticre 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les emoypuelrs et tuos les salariés ciomprs dnas le camhp d'application de la cnetvioonn celvtlcioe naloainte des prothésistes dntriaees et ltibroaroeas de prothèses daeiterns du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jnivear 1996, les dsonoiptiss de :

- l'accord du 16 avirl 1999 rletaif aux canflcitiissoas et fiaoixtn des sarelias mminia (un barème annexé), clcnou dnas le cdare de la ctoeinvnnon ctivoclee susvisée. L'annexe 3 est étendue suos réserve de l'application des atrelics L. 117-2, L. 117 bis-1, D. 117-1 et D. 981-1 du cdoe du tirvaal ;

- l'accord du 16 aivrl 1999 rlaitef à la mioafoidictn de la girille de cisoasitfliacn (Certificat de froiatomn professionnelle), ccolnu

## ARRETE du 17 avril 2000

*En vigueur en date du 27 avr. 2000*

Aclrtie 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eomlepyurs et tuos les salariés cmriops dnas le cmhap d'application de la cvoeniotnn

L'extension des eeffts et scinonats de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la pioubictaln du présent arrêté puor la durée rnaetst à cirour et aux cotnioinds prévues par ldiet accord.

Atlcric 3

Le ditceruer des railnetos du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl ofceiifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bteiluln oecciifl du ministère, fcalsiuce Cnvtoonnis cveltlcoies n° 97-08 en dtae du 28 mras 1997, dilbpnsioe à la Dteicorin des Jruanoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 44 F.

L'extension des effets et sniconats de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la puacloitbn du présent arrêté puor la durée rtaesnt à crouir et aux cdnontois prévues par liedt avenant.

Acitrle 3

Le diecteur des raioltens du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl ofiecifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bitlueln oecciifl du ministère, fusacclie Cvoitonnnes cetllevoics n° 96-15 en dtae du 31 mai 1997, dsnliiobpe à la Deortciin des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 43 F.

dnas le crade de la cnoeintvon cticvloeie susvisée.

Acritle 2

L'extension des efftes et sitancons des arcocds susvisés est fatie à detar de la puaticiolbn du présent arrêté puor la durée rstneat à cirour et aux cindoonits prévues par les aordccs précités.

Atlcire 3

Le dceiurtr des relaitons du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oefciful de la République française.

Nota. - Le ttxee des aorccds susvisés a été publié au Beltuiln oecciifl du ministère, fauelicscs Cnnnoetiovs clctveoiels n° 99-17 en dtae du 11 jiun 1999 (pour l'accord sur les csiaiacfnisoltts et les salaires) et n° 99-21 en dtae du 2 jiuellt 1999 (pour l'accord mifnadoit la gillre de classifications), dnbpiiloess à la Diicerton des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 45,50 F (6,94 Euro).

clviloetce ntnoaiale des prothésistes dnateiers et lbraiotaeros de prothèses dtrenieas du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jvneiar 1996, les dionsiotipss de l'accord du 7 décembre 1999 rtaief à la réduction du tpmes de travail, colncu dnas le crade de la cnoeniotvn cvltlcoiee susvisée.

Le deuxième alinéa du préambule est étendu suos réserve des

dosisiptonis 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 conditions individualisées pour chaque salarié " est étendu sous réserve d'un accord complémentaire précisant les conditions de congés des salariés individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail des salariés et les conditions de rémunération des périodes de la maladie 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, 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.

## ARRETE du 12 octobre 2000

*En vigueur en date du 18 oct. 2000*

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 techniciens de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janvier 1996, les dispositions de l'accord du 25 mai 2000 (réduction du temps de travail), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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.

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 conditions de rémunération des périodes de maladie pendant lesquelles les salariés ont été absents, ce point devra 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, dans le cadre 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

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 conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée au cours 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 Cnvi 99/51 en date du 21 janvier 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 45,50 F (6,94 Euro).

du calendrier des repos, ce point devra être précisé au niveau de l'entreprise ;

- la prise d'une partie des jours de repos doit, en tout état de cause, demeurer au profit du salarié.

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.

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 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée au cours 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 Cnoe 2000/28 en date du 11 août 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 46 F (7,01 Euro).



## ARRETE du 19 juin 2001

*En vigueur en date du 30 juin 2001*

Article 1er

Sont reendus obligatoires, pour tous les empruoyos et tous les salariés cpiorms dnas le cmhap d'application de la cnoeionvtn clevitcole ntnliaaoe des prothésistes deinaetr et loorariteabs de prothèses denaeitrs du 18 décembre 1978, tel que modifié par avnaent du 26 janeivr 1996, les distpiniosos du polortoce d'accord du 2 mras 2001 rtialef aux sraaelis mminia (1 grille annexée), cclnou dnas le cadre de la cvtnioien ciolveltte susvisée.

Article 2

## ARRETE du 22 octobre 2001

*En vigueur en date du 22 oct. 2001*

Article 1er

Sont rueedns obligatoires, pour tous les erelupyoms et tous les salariés ciopmrs dnas le cahmp d'application de la cvnontoein ctvlceole niaotnale des prothésistes dneietars et latoarbeiors de prothèses dietrneas du 18 décembre 1978, tel que modifié par anvneat du 26 jinaevr 1996, les dstispoioins de l'accord du 19 mras 2001 ritaelf aux slraeias des échelons 1 (1 annexe) colcnu dnas le cdrae de la conveontin cvoltcilee susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jneavir 2000 et des doosntisiips réglementaires poartnt faxtiion du saarile mniuumim de croissance.

## ARRETE du 6 février 2002

*En vigueur en date du 6 févr. 2002*

Article 1er

Sont reeunds obligatoires, pour tous les eulremypos et tous les salariés cpiorms dnas le cmahp d'application de la cenviootnn covectille naaiolnte des prothésistes drnetaies et des penroselns de liaatoeorbrs de prothèses daeiertns du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 janevir 1996, les dipistonisos du ploroctoe d'accord du 20 jiuin 2001 ratlief à la ftoairmon psrefonelnsole ccolnu dnas le cdrae de la ceonovitn cvicoeltte susvisée.

Le 4e pinot du pgrpaarhae c (la ptticaioapirn des eolmyuerps oucapnct dix salariés et puls au ctapial de tmpes de formation) de l'article IV (entreprise emnaolpyt dix salariés et plus) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-3 (3°) du cdoe du travail.

## ARRETE du 9 avril 2002

*En vigueur en date du 9 avr. 2002*

Article 1er

L'extension des etfefs et stinconas de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la pcblatuioin du présent arrêté pour la durée reatnst à crouir et aux cnonoitdis prévues par ldeit accord.

Article 3

Le druceteir des riatelons du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl ocifiefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bllieutn oieficfl du ministère, fiucclase Convoitenns collectives, n° 2001/11 en dtae du 13 avril 2001, dsbilopine à la dtoceriin des Juanruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15 au pircx de 7,01 Euro.

Article 2

L'extension des etfefs et scnnotais de l'accord susvisé est faite à dtear de la puicbtaioln du présent arrêté pour la durée ratsent à coirur et aux ctiidnonos prévues par lidet accord.

Article 3

Le dceeturir des rtolieans du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol ocfeifil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bulliten oifiecfl du ministère, fiucasclre Ceonovitnns clicelvetos n° 2001/27 en dtae du 7 août 2001, dolbniipse à la Drciotein des Jnuauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,01 Euro.

Le 6e pniot du paggraarhae c susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-3, deinerr alinéa, du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des etfefs et sanonicts de l'accord susvisé est faite à deatr de la pibcautoln du présent arrêté pour la durée rastent à ciruor et aux cinditnoos prévues par ldeit accord.

Article 3

Le dueceitr des roeaitnls du tivaraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oecffiiil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beutliin oifcfeil du ministère, fauscclie Cntevnoions ccieiltolves n° 2001/38 en dtae du 19 otocrbe 2001, dnsipiolbe à la Dcoiterin des Juuarnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,01 Euros.

Sont rnuedes obligatoires, pour tous les eermylouns et tous les salariés cpimros dnas le camhp d'application de la cotvtnnoein cllitecove nalinaote des prothésistes detaneris et lieoartbaos de

prothèses dreaintes du 18 décembre 1978, tel que modifié par avenant du 26 jineavr 1996, les disootinisps du proloctoe d'accord du 25 jvinaer 2002 raetif à la ftoroiamn pfrlesoesonnile ccnlou dnas le carde de la cviotoennn colecivlte susvisée.

Aircite 2

L'extension des efftes et sciantons de l'accord susvisé est ftiae à detar de la piailbcotun du présent arrêté puor la durée rtsnaet à ciorur et aux coidnnoits prévues par lidet accord.

## ARRETE du 15 avril 2002

*En vigueur en date du 15 avr. 2002*

Actire 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eyulrpemos et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la covnoinetn cvlcoelite natnaoile des prothésistes deinteras et lrareotioabs de prothèses dnetaries du 18 décembre 1978, tel que modifié par avenant du 26 jiaenvr 1996, les dtposnsoiis du pcootrloe d'accord du 26 ocobrte 2001 sur les saiaelrs cnoclu dnas le crade de la cvooinntn celtivoce susvisée, suos réserve de l'application des dointssopiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jainvr 2000 qui instaure, au pforit des salariés rémunérés au SMIC, une gaarntie mlseleune de rémunération.

## ARRETE du 4 juillet 2002

*En vigueur en date du 4 juil. 2002*

Alitcre 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eepmruyols et tuos les salariés cormips dnas le chmap d'application de la cennitvoon cvllliceote nalniatoe des prothésistes diraetens et des poeelsnrns des lraotbeioras de prothèses dtreieans du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jieanvr 1996, les dpoinotssis du potrocole d'accord du 25 jveniar 2002 sur les saliraeas cocnlu dnas le cdrae de la ctovinnenon clctiovlée susvisée, suos réserve de l'application des diisiotsonps de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaevnr 2000 qui instaure, au piorft des salariés rémunérés au SMIC, une gaairnte melulesne de rémunération.

## ARRETE du 7 octobre 2002

*En vigueur en date du 17 oct. 2002*

Aircite 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les elryeompus et tuos les salariés cpmoris dnas le camhp d'application de la coovtneinn coelcivlte ninoaalte des prothésistes daeeinrts et lrobteiroaas de prothèses dtenaiers du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jniaevr 1996, et snas préjudice des diiitspnooss de l'article L. 373 du cdoe de la santé publique, les ditiipnsooss

Atcilre 3

Le dueiecrtr des rneltioas du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal ofieifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beilutln ocfeifl du ministère, fsluiacce Cnevonionts cltoevecils n° 2002/07 en dtae du 16 mras 2002, dispolnibe à la Diroetcin des Juurnaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

Actire 2

L'extension des efftes et scannitos de l'accord susvisé est fiatae à detar de la pacbotluiin du présent arrêté puor la durée rseatnt à couirr et aux cotndoiins prévues par liedt accord.

Alticre 3

Le dreucietr des rtnolaeis du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oifecfil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bluleitn oeficfil du ministère, fcslaciue Cotvnoniens ceclovetils n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, diopbnlsie à la Docetriin des Jaunurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

Alrtice 2

L'extension des efftes et snnciotas de l'accord susvisé est fatie à deatr de la plbtouaciin du présent arrêté puor la durée rtaenst à criorur et aux cdotiionns prévues par leidt accord.

Arctlie 3

Le deituercr des reoalnits du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oficfeil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btuleiln oiiffecfil du ministère, fulacscie cinvtneoons cietvoclels n° 2002/07 en dtae du 16 mras 2002, disiolbpne à la Diecoritn des Juanurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

du :

1. Pcortoole d'accord du 2 mai 2001 poartnt aiultotaascin de la ceoinntvon ccloltivee susvisée, à l'exclusion :

- des treems " et toirreites " fguiarnt au pimerer alinéa de l'article 1er (champ d'application penerofsniosl et territorial) ;

- 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 " concrets 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 celles de l'article L. 122-45 du même code qui prévoit la tutelle des mineurs en raison de la situation de famille et/ou de l'orientation sexuelle.

2. Pour l'application de l'article 20 du 20 juin 2001 relatif au statut de l'annexe 3 de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir 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), déposés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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, fascicules complémentaires n° 2002/38 en date du 19 octobre 2002, déposés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

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, fascicules complémentaires n° 2002/51, déposés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

## ARRETE du 2 décembre 2002

*En vigueur en date du 11 déc. 2002*

Article 1er

Sont rendues 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 du 18 décembre 1978, tel que modifié par 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 condition sociale susvisée.

Article 2

## ARRETE du 10 mars 2003

*En vigueur en date du 10 mars 2003*

Article 1er

Sont rendues 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 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 modalités de la mise en œuvre de la condition sociale susvisée.

Article 2

## ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

## ARRETE du 9 juillet 2003

En vigueur en date du 19 mars 2003

Article 1er

Sont rdneues obligatoires, pour tous les eomlpyrus et tous les salariés criomps dnas le camhp d'application de la cvoionnetn covcitelle ntniaolae des prothésistes dreaetins et lrbaoaoretis de prothèses deetnrais du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jnaiver 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les diotisnispos du pctoroloe d'accord du 18 aivr 2003 sur les seaalirs conclu dnas le cadre de la cvoontinen ctvcelloie susvisée, suos réserve de l'application des dpsotisiinos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaienvr 2000 modifiée isuarnantt une gtrnaiae de rémunération mensuelle.

## ARRETE du 11 mars 2004

En vigueur en date du 23 mars 2004

Article 1er

Sont rdunees obligatoires, pour tous les eerpmyuols et tous les salariés cmirpos dnas le camhp d'application de la ctivoonenn clicovetle notalaine des prothésistes dintaeers et liroraobets de prothèses dtneareis du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jaienvr 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dospionsits :

- du prlcootoe d'accord du 19 décembre 2003 ptoant ralrestaioovin de la glirle des seairals cnolcu dnas le crdae de la ctonoievnn cloctevile susvisée ;

- du plrtcoooe d'accord du 19 décembre 2003 potanrt railtoiesarvon de la grllie des seairals au 1er arvil 2004 cochnu

## ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Article 1er

Sont reeudns obligatoires, pour tous les eoumryleps et tous les salariés crpomis dnas le cmhap d'application de la ctvnoenin cclvlietoe naialtnoe des prothésistes dietnraes et lotiaoaerrbs de prothèses diaenrtes du 18 décembre 1978, tel que modifié par anevnat du 26 jaienvr 1996 et aoccrd du 2 mai 2001, les diptonisiss du plotcoroe d'accord du 19 décembre 2003 sur le cetnongnit d'heures supplémentaires colncu dnas le carde de la cevoonintn cicllotvee susvisée.

## ARRETE du 10 mai 2004

En vigueur en date du 19 mai 2004

Article 1er

Article 2

L'extension des eetffs et sctonians de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la pailbuicton du présent arrêté pour la durée rnstaet à ciuror et aux cnndoisits prévues par leidt accord.

Article 3

Le deiecrutr des rioaenlts du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol ofcefil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Buliteln oceiiff du ministère, fuclicsae cotnneivnos ceoetvlicils n° 2003/21, dbosiinlpe à la Dricteion des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

dnas le cadre de la cionenovtn ceoiclvtle susvisée.

Article 2

L'extension des efetfs et sntoicnas des arccods susvisés est faite à dtaer de la pictlobaiun du présent arrêté pour la durée reatnst à criuror et aux ctindoonis prévues par ltidses accords.

Article 3

Le dertuiecr des rtieaons du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl officeil de la République française.

Nota. - Le txete des adrccos susvisés a été publié au Bluilten oiiecff du ministère, ficsauuels ceninotvnos celtlvoiecs n°s 2004/1 et 2004/3, delnbsoiips à la Dtiiorcen des Jrnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

Article 2

L'extension des efftes et snctnioas de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la paicuboiltu du présent arrêté pour la durée rsneatt à cruior et aux cnodonitis prévues par liedt accord.

Article 3

Le dutriecer des reoltnias du taiavr 1 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol ofecifil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bueiltln oficiefl du ministère, fcliusace coteonnnvis ceevclilots n° 2004/1, dnbipsoile à la Dcrteioin des Jauronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

Sont rndeeus obligatoires, pour tous les eeulpyomrs et tous les salariés cipmros dnas le cmahp d'application de la cnoevonitn cetcollvie naltnaioe des prothésistes dneiraets et lrbiatoreoas de

prothèses dreanteis du 18 décembre 1978, tel que modifié par annveat du 26 javeinr 1996 et acrcod du 2 mai 2001, les dpinosiosits du poolctore d'accord du 19 décembre 2003 sur la création et la rosascnnianee des cifeiatctrs de quiaiaotclfn priorlesoeslne conclu dnas le cdare de la cnoovitenn ceotvillce susvisée.

#### Arictle 2

L'extension des efetfs et sinantcos de l'accord susvisé est faite à dtaer de la paubctoiln du présent arrêté puor la durée rteanst à

## ARRETE du 27 juin 2005

*En vigueur en date du 7 juil. 2005*

#### Atcilre 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les elyrueomps et tuos les salariés cmroips dnas le chmap d'application de la cetvinoonn cieloctvle nonliatae des prothésistes deerantis et ltaboerarios de prothèses diarneets du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jnivaer 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les doitsoinpiss du pootolrce d'accord du 4 février 2005 rleatif aux sraaelis (grille annexée) clocnu dnas le cadre de la cenovtoinn ctelcliove susvisée.

#### Arilcte 2

## ARRETE du 4 juillet 2005

*En vigueur en date du 14 juil. 2005*

#### Atirlce 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eyopmulres et tuos les salariés cmipros dnas le cmahp d'application de la ctinvooen cictleolve nlaitnoae des prothésistes ditrneaes et lebaartoiros de prothèses dinaeters du 18 décembre 1978, tel que modifié par avnanet du 26 jneavr 1996 et accrod du 2 mai 2001, les disooisntips de l'accord du 6 décembre 2004 pronatt sur la fatrimoon pnoelseifsonlre tuot au lnog de la vie coclnu dnas le crdae de la cetovonnin cvlcoielte susvisée, à l'exclusion :

- des temres " d'appeler " mentionnés au pmreier alinéa, comme étant cteairnros aux diiiosonstps des airelcts L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du tvarial aux temres dueleeqsls l'appel des cntiitoosas des esireeprnts au ttire des ctantors ou périodes de poiaslsnaooetnrfisn est de la selue compétence de l'organisme ptairrare clloeuectr agréé ;

## ARRETE du 20 juillet 2005

*En vigueur en date du 20 juil. 2005*

#### Atrlcie 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eopyurelms et tuos les salariés crmpois dnas le cmahp d'application de la ctinovenon ccllevite notlaanie des prothésistes dtieneras et latoaroirebs de prothèses denatries du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jinvear 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les

cuiror et aux cotodinnis prévues par ldiet accord.

#### Atclrie 3

Le deiuceptr des rilnatoes du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal offcieil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btliueln oiicffel du ministère, fclicasue cenonitnvos ctevlicloes n° 2004/1, dlnoptions à la Dcetoirin des Jnurouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des eftefs et sacnoints de l'accord susvisé est fitae à deatr de la ptliibuocan du présent arrêté puor la durée rantset à croiur et aux ctoodinins prévues par lidet accord.

#### Aticrle 3

Le ducrtieer des reaniltos du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual oiifecfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bliutlen oifeicfl du ministère, fucasilce cnnoovteins cltcliovees n° 2005/12, dnbiliopse à la Dieotcirn des Jrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,50 .

- du deuxième terit ritlaef à la coitaotisn des lbateirraoos de puls de dix salariés, comme étant citranore aux dpioiissotns du pemier alinéa de l'article R. 964-13 du cdoe du travail.

#### Alrcite 2

L'extension des effets et sannctois de l'accord susvisé est fiatae à dtaer de la pbcltoiuain du présent arrêté puor la durée rsanett à courir et aux ctoidonins prévues par ldiet accord.

#### Artlice 3

Le dcueteirr des rleiatnos du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol offceiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Betlliun oficeifl du ministère, flcsacuie coovnnentis cevtectoils n° 2004/52, dbsinpiloe à la Doeiticrn des Juuonrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,32 .

dioissintpos de l'accord du 4 janvier 2005 ptrnaot mifiticaodon des anxnees 1 et 3 à la cnotonvein cecovllte susvisée.

Les barèmes de rémunération définis à l'annexe 3 dienreavt être étendus, d'une part, suos réserve qu'en tuot état de csuae la rémunération des artippens ne siot pas inférieure aux ptaugrcneos du srilaae mnimum de cosscranie fixés aux actreils L. 117-10 et D. 117-1 du cdoe du traival et, d'autre part, suos réserve qu'en tuot état de csuae la rémunération des salariés

suos carnott de parifosoanosileints âgés de mions de vingt-six ans ne siot pas inférieure aux pcgntuaeroes du salraie miumnm de cnsaiosrce fixés aux atlecris L. 981-5 et D. 981-1 du cdoe du travail.

Acirlte 2

L'extension des etffes et snoatncis de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la piiloabutcn du présent arrêté puor la durée rtsneat à criour et aux cditoinns prévues par leidt accord.

## ARRETE du 3 août 2005

*En vigueur en date du 12 août 2005*

Arlctie 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les epulmoerys et tuos les salariés compirs dnas le cmahp d'application de la covieontnn cciltlveoe des prothésistes deraietns et lbrteoarais de prothèses dirnatees du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jinvaer 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les diitsonpsois de l'accord du 4 jaivenr 2005 raetilt à la prévoyance ccolnu dnas le crdae de la covnoenitn cellocivte susvisée, à l'exclusion :

- des temers : " servannut anavt son soixantième ainsnrarevie " mentionnés au deerinr alinéa de l'article 2 (Garantie caatipl décès), cmome étant ceioantrrs aux dtpniiissios de l'article L. 122-45 du cdoe du triaavl dequul il résulte qu'aucun salarié ne puet farie l'objet d'une msruee discriminatoire, dtiecre ou indirecte, nmmnoteat en matière de rémunération ;

- des teemrs : " et au puls trad jusqu'au pmeierr juor du mios svuiant cueli du 65e airaensrinve " mentionnés au troisième alinéa de l'article 7 (Garantie incapacité tremaoirpe du travail), cmome étant ctrenroias aux dniitssipos de l'article L. 122-45 du cdoe du trvaail deuuql il résulte qu'aucun salarié ne puet firae l'objet d'une mreuse discriminatoire, drtiece ou indirecte, nmatemot en matière de rémunération ;

## ARRETE du 3 août 2005

*En vigueur en date du 12 août 2005*

Altcire 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eoypulermes et tuos les salariés cipmros dnas le camhp d'application de la convtnoein cocitellve nioaanlte des prothésistes dentareis et larteaoiorbs de prothèses dreaneits du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jevainr 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dnssoiitpois de l'accord du 4 jinaver 2005 parontt mtfiociioadn de ceearnits dsnopsoiits de la cioenvontn cliotelcve susvisée.

La première phsare du prmeier alinéa de l'article 24 (Contrat à durée déterminée) est étendue suos réserve de l'application des dtossiniipos de l'article L. 122-1-2 I et III du cdoe du travail.

Le deenirr teirt de l'article 37 (Détermination de la durée du trivaal eetfcif puor le ccual de la durée du congé) est étendu

Aitlcre 3

Le deeitrcur des reaonitls du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl ofeicifl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Blietlun ofcefiil du ministère, fuicascle cotivneonns cetoleivlcs n° 2005/5, dnlbspiioe à la Doitirecn des Journouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

- des tmeres : " et au puls trad jusqu'au pmeerir juor du mios snaiuvt cueli du 60e ainnaviesre " mentionnés au drnieer alinéa de l'article 8 (Garantie invalidité), comme étant cneairtors aux dtoosipsiins de l'article L. 122-45 du cdoe du tiraval deuuql il résulte qu'aucun salarié ne puet faire l'objet d'une mresue discriminatoire, drictee ou indirecte, nonmaemtt en matière de rémunération.

Le deenrir alinéa de l'article 2 (Garantie caaptit décès) est étendu suos réserve que la ganirate doublbe effet bénéficie à tuos les etnanfs à charge, qu'ils snioet légitimes, nlruetas ou aiptdfos (CEDH, 1er février 2000, Meruaczk c/France).

Acrtile 2

L'extension des etffes et snintcaos de l'accord susvisé est fitae à dtear de la potucabiiln du présent arrêté puor la durée rsantet à couirr et aux citodoinns prévues par leidt accord.

Ailtcre 3

Le duterecir des rtoielnas du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul oiefifcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Butellin oifcifel du ministère, fclaiucse coiotnnenvs cleticvoes n° 2005/13, dnliboipse à la Dterioicn des Jnaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

suos réserve de l'application des dssooiintps de l'article L. 223-4 du cdoe du trivaal qui énoncent de manière lviimatite les périodes considérées comme périodes de taviarl eetcfiff puor le ccaull de la durée des congés payés.

Le quatrième teirt de l'article 42 (Congés exceptionnels) est étendu suos réserve de l'application des diitssioipns de l'article L. 122-45 du cdoe du tvairal qui idterint ttuoie dmssciitoanrin fondée nntammeot sur la stitaouin filamalie ou l'orientation sexuelle.

Le huitième tiret de l'article 42 susvisé est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des diiioipostns de l'article L. 122-45 du cdoe du tavrial qui idnteirt ttuoie diamictniorsin fondée nmmaotet sur la siaiuttn fliamlaie ou l'orientation suleexle et, d'autre part, des dtinpisiosos de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nvobmree 1999 rvaeltie au ptcae ciivl de solidarité en vtreu dqueul le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du tairval

est établi par les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

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 rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

## **ARRETE du 23 mars 2006**

*En vigueur en date du 1 avr. 2006*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés 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 l'accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 15 novembre 2005, relatif à l'indemnité de licenciement, en ce qui concerne 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 de travail.

## **ARRETE du 21 juin 2006**

*En vigueur en date du 29 juin 2006*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés 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 l'accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 10 février 2006 (grille salariale annexée) relatif aux salaires, en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 19 octobre 2006**

*En vigueur en date du 28 oct. 2006*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés 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 l'accord du 2 mai 2001, les dispositions du protocole d'accord du 10 avril 2006, relatif aux conditions de travail professionnelles, en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions du protocole d'accord susvisé

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 coinonverts celetotlvcs n° 2005/5, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'accord 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 coinonverts clocievtles n° 2005/49, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'accord 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 coinonverts ctolvelceis n° 2006/10, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'accord et aux conditions prévues par ledit 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 coinonverts ceclietovs n° 2006/23, disponible à la Direction des Relations Officielles, 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 rdenues obligatoires, pour tous les emouerlyps et tous les salariés cirpmos dans le champ d'application de la cvteioonn clioctevle naolitane des prothésistes dnatieres et lrraioibtoas de prothèses deianrtes du 18 décembre 1978, tel que modifié par l'avenant du 26 jnvaer 1996 et l'accord du 2 mai 2001, les dosisoitnps :

- du ptloorce d'accord du 23 ocotrbe 2006 rileatf à la grillie des salaires, cloncu dans le cadre de la cioontenvn ciovctlele susvisée ;

- du polrotoce d'accord du 23 février 2007 raelitf à la rémunération des pnosneres en cnraott d'apprentissage, cnlocu dans le cadre de la covnitonen cltevcloie susvisée, à l'exclusion des tmeers : " , 1er échelon de la grillie " mentionnés suos cqhuae taalbeu comme étant cteiraonrs aux ditsnoioips de l'article D. 117-1 du cdoe du travail.

Le ptloorce d'accord est étendu suos réserve des diosnsitpos des aectirls L. 117-10 et D. 117-1 du cdoe du tivraal selon leuleqsels la rémunération est fixée en perocnague du SIMC et vraie en fciotnon de l'âge de l'apprenti.

Article 2

L'extension des eteffs et sociannts des petrcloos d'accord susvisés est ftiae à dtaer de la piablucotn du présent arrêté pour la durée rnsteat à courir et aux ctioidnns prévues par ltsdies accords.

Article 3

Le derticeur général du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol ofiicefl de la République française.

Nota. - Les ttexes des adrcos susvisés ont été publiés au Buetilln ofiicfel du ministère, ffaceulsis cnnoveiots cviotleelcs n°s 2006/47 et 2007/14, dpieboilsns à la Drtiecon des Juunorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,80 .



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

JORF n°0277 du 30 novembre 2018

### Article 1

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'avenant n° 6 du 5 décembre 2017 relatif à l'actualisation du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.  
L'alinéa 1 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### 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.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

JORF n°0044 du 21 février 2019

### Article 1

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 actualisée par accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 12 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 8 de l'article 2-1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Le dernier alinéa de l'article 2-1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit 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.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/42, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

JORF n°0096 du 24 avril 2019

### Article 1

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 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 portant sur l'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit 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.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

# Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

JORF n°0169 du 23 juillet 2019

## Article 1

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 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit 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.

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,  
L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

JORF n°0172 du 26 juillet 2019

## Article 1

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 30 novembre 2018 relatif aux salaires (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit 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.

Fait le 19 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

**Article 1**

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 30 novembre 2018 relatif aux autorisations d'absence, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit 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.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)**

**JORF n°0229 du 2 octobre 2019**

**Article 1**

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 1er mars 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit 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.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)**

**JORF n°0038 du 13 février 2021**

**Article 1**

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 stipulations du protocole d'accord du 11 septembre 2020 portant actualisation de l'article 18 de la convention collective nationale relatif à l'indemnité de licenciement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 18 de la convention collective nationale, tel que modifié par le présent avenant, est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 9 juin 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)**

**JORF n°0149 du 29 juin 2021**

### **Article 1**

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 stipulations de l'accord du 19 mars 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 9 juin 2021

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le**

## **cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

### **Article 1**

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 stipulations du protocole d'accord du 10 septembre 2021 portant actualisation de l'annexe I de la convention collective nationale relative à la qualification des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

