

Convention collective des cabinets dentaires

Code IDCC 1619 - Brochure JO 3255

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798300371869

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	9
Champ d'application	10
Contrat de travail.....	11
Embauche.....	11
Mentions obligatoires contenues dans le contrat de travail	11
Période d'essai	12
Contrats à durée indéterminée	12
Contrats à durée déterminée.....	12
Rupture du contrat de travail	14
Définitions.....	14
Durée et conditions d'exercice du préavis	14
Durée	14
Heures pour recherche d'emploi.....	15
Dispense de préavis	15
À l'initiative de l'employeur	15
À la demande du salarié	15
Interruption du préavis en cours d'exécution.....	16
Indemnité de licenciement.....	17
Indemnité de départ à la retraite	18
Congés payés	19
Ordre des départs (1)	19
Détermination de la durée du travail effectif	19
Paiement des congés payés.....	19
Incidence de la maladie sur les congés payés	20
Absence pour maladie à la date du départ en congés payés	20
Maladie au cours des congés payés	20
Acquisition des congés payés pendant une période d'absence pour maladie	20
Journée de solidarité	21
Principes.....	21

Journée de travail supplémentaire non rémunérée	21
Durée de la journée de solidarité	21
Précisions relatives aux jours fériés	22
Période de référence	22
Incidence sur le contrat de travail.....	22
Dispositions particulières	22
Salariés à temps complet	22
Salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée.....	23
Dispositions particulières applicables aux salariés en contrat de travail à durée déterminée	24
Changement d'employeur	24
Congés divers	25
Congés pour événements familiaux et personnels	25
Congé pour enfant malade	26
Bénéficiaires.....	26
Durée	26
Maintien de salaire	27
Congé sans solde pour élever son enfant.....	27
Bénéficiaires.....	27
Durée	27
Jours fériés	28
Durée du travail.....	29
Temps de travail effectif	29
Durée du travail	29
Repos.....	30
Repos quotidien	30
Repos hebdomadaire.....	30
Gardes et astreintes.....	30
Définition et modalités (1)	30
Indemnisation	31
Repos compensateur de remplacement.....	31

Cas particulier du 1er mai	32
Réduction du temps de travail (RTT)	33
Mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail	33
ARTT se traduisant en journées ou demi-journées supplémentaires de repos.....	34
ARTT maintenant un horaire supérieur à 35 heures hebdomadaires	35
ARTT introduisant une modulation de ce temps (1).....	36
Temps de pause	36
Modulation du temps de travail.....	37
Préambule	37
Modulation du temps de travail pour les salariés employés à temps plein	37
Travail à temps partiel.....	40
Temps de travail des salariés à temps partiel	40
Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel	42
Augmentation du temps de travail à temps partiel	43
Heures complémentaires	43
Modification de la répartition de la durée du travail.....	44
Temps partiel modulé	44
Durée minimale de travail des salariés à temps partiel modulé.....	45
Amplitude de la modulation	45
Durée quotidienne du travail et aménagement	45
Décompte du temps de travail	45
Formation professionnelle.....	46
Rémunération.....	46
Temps partiel pluri-hebdomadaire sur l'année civile pour une durée de travail supérieure ou égale à 24 heures.....	47
Durée et répartition annuelle du temps de travail	48
Heures complémentaires	48
Rémunération.....	49
Contrat de travail.....	50
Heures supplémentaires	50

Arrêt de travail	52
Absence du salarié pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou congé d'adoption	52
Incidence de la maladie non professionnelle ou de l'accident non professionnel sur le contrat de travail	52
Incidence du congé de maternité ou du congé d'adoption.....	52
Remplacement du salarié absent pour maladie, accident non professionnel, congé de maternité ou congé d'adoption.....	53
Maintien du salaire.....	53
Conditions d'ancienneté du salarié	53
Montant	53
Congé de maternité	54
Bénéficiaires.....	54
Durée	54
Maintien du salaire.....	54
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....	55
Bénéficiaires.....	55
Durée	55
Maintien du salaire.....	55
Congé d'adoption	55
Bénéficiaires.....	55
Durée	56
Maintien de salaire.....	56
Classification des emplois	57
Emplois de la fabrication de prothèse dentaire	57
Description de l'activité de prothèse dentaire.....	57
Définition des niveaux de qualification	57
Emplois d'assistant dentaire.....	58
Description de l'activité d'assistant dentaire.....	58
Personnes habilitées à exercer la profession d'assistant dentaire	59
Périmètre de l'exercice de la profession d'assistant dentaire.....	62
Formation	62

Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	64
Définition des activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire	65
Rémunération.....	69
Assistant dentaire " mention complémentaire "	69
Emplois d'aide dentaire	70
Exercice de la profession	70
Formation	71
Définition des tâches et actes réalisables par l'aide dentaire	73
Évolution du métier.....	73
Sanctions des études	74
Rémunération.....	75
Formation continue obligatoire	75
Formation continue. Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) pour l'assistant dentaire	75
Formation continue. Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) pour l'aide dentaire	76
Formation continue. Stérilisation pour les assistants et aides dentaires ...	76
Formations continues facultatives	77
Formations.....	77
Formation continue " mentions complémentaires " réservées aux assistants et aides dentaires	78
Formation continue " mentions complémentaires " réservée aux assistants dentaires	78
Rémunération.....	79
Emplois administratifs	79
Le (la) réceptionniste ou l'hôte(sse) d'accueil	79
Secrétaire technique, option santé	80
Emplois d'entretien	82
Personnel d'entretien	82
Entretien du mobilier professionnel.....	82
Travaux de secrétariat - Prime de secrétariat	83
Définition	83
Modalités de dénonciation de la prime de secrétariat	83

Personnels concernés.....	84
Mesures transitoires prime de secrétariat – mention complémentaire administrative.....	84
Changement de catégorie du salarié.....	85
Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés	86
Salaires, primes et indemnités	87
Prime d'ancienneté	87
Prime de secrétariat.....	87
Contrat de professionnalisation	87
Contrat d'apprentissage	88
Salaires minima horaires au 1er janvier 2025	89
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	91
Liste des articles de la convention collective cités.....	92

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992

Étendue par arrêté du 2 avril 1992 JORF 9 avril 1992

Code IDCC 1619 - Brochure JO 3255

Organisations d'employeurs signataires : Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD).

Organisations syndicales des salariés signataires : Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT branches prothésistes et assistantes dentaires ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ; Fédération française de l'action sociale et de la santé CFE-CGC ; Fédération des services publics et de santé CGT-FO ; Fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires.

Adhésion : Fédération des syndicats dentaires libéraux, par lettre du 18 mars 1992 ; Fédération des chirurgiens-dentistes de France, par lettre du 6 avril 1993 ; Union des jeunes chirurgiens-dentistes, par lettre du 21 avril 1994 ; Fédération UNSA santé et sociaux public et privé, par lettre du 4 décembre 2017 (BO n°2018-1).

Champ d'application

Article 1.1

La présente convention collective s'applique sur le territoire national et départements d'outre-mer et règle les rapports entre les praticiens qui exercent l'art dentaire conformément au code de la santé publique, seuls ou en association en cabinets dentaires dont l'activité est notamment identifiée par le numéro 851E de la nomenclature d'activité française (NAF) et leurs salariés ; les chirurgiens-dentistes salariés d'un praticien libéral, du fait de leur relation contractuelle particulière découlant du code de déontologie et dont les contrats de travail sont négociés de gré à gré, sont exclus de la présente convention collective.

Contrat de travail

Embauche

Article 3.1

En application de l'article L. 320 du code du travail, toute embauche doit être précédée d'une déclaration préalable souscrite par l'employeur, auprès de l'Urssaf dont il dépend, par tout moyen à sa convenance.

1. Le contrat à durée indéterminée est le contrat de droit commun.

Ce contrat doit être écrit. Il peut être à temps complet ou à temps partiel. Il doit être signé par les parties au plus tard le jour de l'embauche.

Dans le cas du contrat à temps partiel, la durée maximale du travail hebdomadaire ne doit pas dépasser les 4/5 de la durée légale conventionnelle hebdomadaire de travail à temps complet arrondie au chiffre supérieur.

2. Il peut être établi des contrats à durée déterminée en respectant la réglementation en vigueur ; ce contrat, obligatoirement écrit, doit préciser le motif exact de sa conclusion.

Mentions obligatoires contenues dans le contrat de travail

Article 3.2

Le contrat écrit signé par les parties doit mentionner les références de l'employeur, l'état civil du salarié, la date d'embauche, indiquer la nature et le (ou les) lieu(x) de l'emploi, les fonctions, la catégorie du salarié, la position hiérarchique au sein de la classification, la rémunération, la durée hebdomadaire de travail, la répartition des repos hebdomadaires, la référence à la présente convention collective et la durée de la période d'essai à effectuer.

Les conditions particulières d'exercice de la profession en cas notamment de pluralité de cabinets et les obligations qui en découlent doivent être portées au contrat. Le contrat est établi en deux exemplaires. Le salarié doit faire précéder sa signature de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».

Le personnel qualifié doit présenter à l'employeur les diplômes ou attestations confirmant sa qualification.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés un exemplaire à jour de la présente convention.

Période d'essai

Article 3.4

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

Contrats à durée indéterminée

Article 3.4.1.

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

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

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

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

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

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

Cas particulier des contrats de professionnalisation

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

Contrats à durée déterminée

Article 3.4.2.

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

Ces périodes d'essai ne sont pas renouvelables.

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

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

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

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

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

Cas particulier des contrats de professionnalisation

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

Rupture du contrat de travail

Article 3.11

Définitions

Article 3.11.1.

Principaux modes de rupture du contrat de travail :

Si le contrat de travail est à durée indéterminée :

- la rupture à l'initiative de l'employeur sera un licenciement ;
- la rupture à l'initiative du salarié sera une démission ;
- la rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié sera une rupture conventionnelle.

Si le contrat de travail est à durée déterminée :

Il peut être rompu avant son terme en cas de :

- commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée ;
- faute grave ;
- force majeure.

Durée et conditions d'exercice du préavis

Article 3.11.2.

Durée

La durée du préavis en cas de licenciement ou de démission du salarié est de :

- 15 jours pour la période qui s'étend entre la fin de la période d'essai et avant 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au-delà du 6e mois ;
- 2 mois après 2 ans de présence.

En ce qui concerne les salariés ayant un statut de cadre depuis au moins 1 an, cette durée de préavis réciproque est de 3 mois.

Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté dans ce statut, la durée du préavis sera celle prévue aux alinéas précédents.

Le point de départ du délai de préavis est la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception émanant de l'employeur en cas de

licenciement, ou émanant du salarié en cas de démission que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel.

Heures pour recherche d'emploi

En cas de licenciement ou de démission, pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pour chercher du travail, que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel :

- 2 heures par jour, pour les salariés travaillant à temps plein ou à temps partiel égal ou supérieur à 16 heures hebdomadaires ;
- 15 minutes par heure quotidienne de travail prévue au contrat, pour les salariés travaillant à temps partiel inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Sauf accord différent entre les parties, ces heures sont fixées alternativement, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié.

Ces heures rémunérées au taux habituel peuvent être bloquées sur plusieurs jours, afin de permettre au salarié des déplacements plus importants, en vue de la recherche d'un travail.

Dispense de préavis

Article 3.11.3.

À l'initiative de l'employeur

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis.

La dispense de préavis doit être mentionnée dans la lettre de licenciement (ou dans un écrit dédié en cas de démission).

Le salarié percevra une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le temps de préavis non travaillé est pris en compte pour le calcul du nombre de jours de congés payés acquis et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

À la demande du salarié

Lorsque la dispense de préavis est sollicitée par le salarié et accordée par l'employeur, elle entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, avec renonciation réciproque au temps de préavis restant à courir et à l'indemnité compensatrice de préavis. (1)

Interruption du préavis en cours d'exécution

Le salarié ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis déjà entamé peut, sur présentation de justificatif, réduire son préavis à 30 jours calendaires.

Ce délai court à partir du jour où le salarié informe son employeur, par écrit daté accompagné du justificatif.

Il pourra être réduit d'un commun accord entre les parties.

L'employeur n'est pas tenu de payer la période de préavis restant à courir.

(1) Au paragraphe 2 de l'article 3.11.3, les termes « Lorsque la dispense de préavis est sollicitée par le salarié et accordée par l'employeur, elle entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, avec renonciation réciproque au temps de préavis restant à courir et à l'indemnité compensatrice de préavis » sont exclus de l'extension, en ce qu'ils contreviennent à l'article L. 1234-4 du code du travail.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Indemnité de licenciement

Article 4.3

Tout licenciement doit être basé sur des causes réelles et sérieuses qui sont toujours, en cas de litige, appréciées par le conseil de prud'hommes.

Le salarié licencié après 2 ans d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité se calcule comme suit :

- entre 2 et 4 ans, 1/10 de mois de salaire par année de présence ;
- Pour toute année incomplète, la fraction de l'indemnité correspondante sera proportionnelle au nombre de mois de présence.
- à partir de 4 ans, 1 mois de salaire par tranche de 4 ans de présence ou fraction de 4 années supérieure à 2 ans.

Exemples :

- à partir de 4 ans de présence, l'indemnité est égale à 1 mois de salaire ;
- au-dessus de 6 ans révolus de présence, l'indemnité est égale à 2 mois de salaire ;
- après 8 ans de présence, l'indemnité est égale à 2 mois de salaire.

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

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

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

Indemnité de départ à la retraite

Article 4.4

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

Congés payés

Article 6.2

Ordre des départs (1)

Article 6.2.1

L'ordre des départs en congés payés tiendra compte en priorité :

1. De la nécessité du service ;
2. Des préférences des salariés, avec priorité en faveur des parents ayant des enfants en âge scolaire ;
3. De l'ancienneté dans l'entreprise ;
4. Des vacances du conjoint travaillant dans une autre entreprise.

Sauf cas de force majeure, ces dates ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Détermination de la durée du travail effectif

Article 6.2.2

En complément de celles prévues par les textes en vigueur, sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée et de l'indemnité de congés payés :

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoires de formation permanente) ;
- les journées chômées pour participer aux réunions syndicales ou aux réunions de commissions prévues par la présente convention collective ;
- les congés pour événements familiaux et personnels ;
- les congés pour enfant malade ;
- les congés pour jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui concernent la branche professionnelle des cabinets dentaires.

Païement des congés payés

Article 6.2.3

Au moment de chaque départ en congé, est payée sur demande, à tout salarié, la moitié ou même l'intégralité de l'indemnité de congés payés due au titre des jours de congés qu'il s'apprête à prendre.

Cette demande doit être formulée par écrit dans un délai minimum de 15 jours avant la prise effective des congés payés.

Incidence de la maladie sur les congés payés

Article 6.2.4

Pour l'application des présentes dispositions, l'absence du salarié pour maladie doit être dûment justifiée par ce dernier, qui transmettra à l'employeur un document faisant foi.

Absence pour maladie à la date du départ en congés payés

Si un salarié est absent pour maladie à la date prévue de son départ en congés payés, il bénéficie de l'intégralité de la durée de ceux-ci.

Ces congés peuvent être pris :

- soit immédiatement à la suite de son arrêt de travail ;
- soit à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre les parties.

Maladie au cours des congés payés

Si un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il est mis en arrêt de travail dès la date indiquée sur le justificatif de cet arrêt.

Il est tenu d'adresser ce justificatif à son employeur dans les 72 heures.

Une durée de congés égale au temps d'interruption dû à la maladie sera prise :

- soit à l'issue de la période préalablement fixée ;
- soit à une date ultérieure (report), après accord entre les parties.

Acquisition des congés payés pendant une période d'absence pour maladie

Dans la limite de 30 jours d'absence pour maladie par année civile, les congés payés s'acquièrent à l'identique du travail effectif.

Au-delà ils s'acquièrent conformément à la réglementation en vigueur.

(1) L'article 6.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail aux termes desquelles les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Journée de solidarité

Principes

Accord du 3 décembre 2004 - Titre Ier

Journée de travail supplémentaire non rémunérée

Article 1er

La journée de solidarité constitue une journée de travail supplémentaire sur l'année.

Le travail accompli au titre de la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération.

Les heures correspondant à la journée de solidarité ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires ou complémentaires et pour l'acquisition du repos compensateur légal.

Durée de la journée de solidarité

Article 2

Le temps de travail réalisé au titre de la journée de solidarité est de 7 heures pour les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, le temps de travail réalisé au titre de ladite journée est proratisé en fonction de l'horaire contractuel inscrit au contrat selon les formules suivantes :

Heure journée solidarité = 7 heures × taux d'activité

taux d'activité = nombre d'heures hebdomadaires de travail inscrites au contrat divisé par 35

ou

taux d'activité = nombre d'heures mensuelles de travail inscrites au contrat divisé par 151,67.

Conformément aux règles exposées ci-avant, le temps de travail réalisé au titre de la journée de solidarité pourra s'inscrire dans le cadre d'une journée de travail d'une durée supérieure ; dans ce cas, les heures de travail effectuées au-delà des heures requises au titre de la journée de solidarité seront rémunérées en fonction de la nature des heures.

Précisions relatives aux jours fériés

Article 3

Les dispositions relatives aux jours définis à l'article 6.3, titre VI, de la convention nationale étendue des cabinets dentaires ne sont pas modifiées par le présent accord.

Période de référence

Article 4

La journée de solidarité est fixée dans le cadre de l'année civile ; la première journée de solidarité s'effectuera entre le 2 janvier 2005 et le 31 décembre 2005.

Incidence sur le contrat de travail

Article 5

Le contrat accompli lors de la journée de la solidarité est dépourvu d'incidence sur le contrat de travail qui sera réputé ne pas avoir été modifié.

Dispositions particulières

Accord du 3 décembre 2004 - Titre II

Salariés à temps complet

Article 1

La durée annuelle de travail est portée de 1 587 heures à 1 594 heures.

Salariés bénéficiant de jours de réduction du temps de travail

Article 1.1

Le nombre de jours de réduction de temps de travail dont bénéficient les salariés dont la réduction du temps de travail est organisée sous forme de jours de repos est réduit de 1 journée, définie par l'employeur en concertation avec le salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

Salariés bénéficiant de 1 demi-journée de réduction du temps de travail ou de diminution d'heures quotidiennes de travail effectif

Article 1.2

La journée de solidarité n'étant pas fractionnable, celle-ci est définie par l'employeur en concertation avec chaque salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

Salariés dont le temps de travail est modulé

Article 1.3

La journée de solidarité est définie par l'employeur en concertation avec chaque salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

Les 7 heures travaillées au titre de la journée de solidarité n'entrent pas dans le calcul de la moyenne des 40 heures travaillées sur 12 semaines consécutives, sans dépasser la limite hebdomadaire de 44 heures.

Autres salariés à temps complet

Article 1.4

Pour les salariés à temps complet auxquels ne s'applique aucune modalité particulière d'aménagement du temps de travail, la date de la journée de solidarité est définie par l'employeur en concertation avec chaque salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

Salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée

Article 2

La durée annuelle de travail découlant du contrat est augmentée du nombre d'heures dues au titre de la journée de solidarité, calculées suivant la formule définie à l'article 2, alinéa 2, du titre Ier du présent accord.

Les heures dues au titre de la journée de solidarité sont définies par l'employeur en concertation avec chaque salarié après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent dans le cabinet dentaire.

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

Article 3

Les salariés en contrat à durée déterminée réalisent lors de la première journée de travail de leur contrat un nombre d'heures de travail au titre de la journée de solidarité proportionnel à la durée de leur contrat et à leur horaire contractuel s'ils sont à temps partiel suivant la formule de calcul suivante :

$7 \text{ heures} \times \text{taux d'activité} \times \text{nombre de jours calendaires du contrat} \div \text{le nombre de jours calendaires de l'année}$

$\text{taux d'activité} = \text{nombre d'heures hebdomadaires de travail inscrit au contrat} \div \text{par } 35$

$\text{ou taux d'activité} = \text{nombre d'heures mensuelles de travail inscrit au contrat} \div \text{par } 151,67.$

Les salariés en contrat à durée déterminée sans terme précis réalisent lors de la première journée de travail de leur contrat un nombre d'heures de travail au titre de la journée de solidarité tel que défini à l'article 3.1 du titre II du présent accord.

L'année civile suivante, ces salariés effectuent leur journée de solidarité suivant les modalités définies au titre II, articles 1er et 2, du présent accord suivant les cas.

Une mention spécifique relative à la journée de solidarité et aux dispositions définies ci-dessus est intégrée au contrat de travail.

Changement d'employeur

Article 4

Un salarié qui a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, peut refuser d'exécuter cette journée supplémentaire sous réserve d'en produire la justification ; le refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsqu'un salarié qui a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité chez son nouvel employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération en heures supplémentaires, s'imputeront sur le contingent annuel et donneront lieu, le cas échéant, à repos compensateur. Pour les salariés à temps partiel, les heures travaillées au titre de la journée de solidarité seront rémunérées en heures complémentaires.

Congés divers

Congés pour événements familiaux et personnels

Article 6.4 (1)

Tout salarié bénéficie, sur présentation d'un justificatif et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

1. Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) :
 - moins de 6 mois de présence dans l'entreprise : 4 jours ;
 - au-delà : 6 jours.
2. Mariage d'un enfant :
 - moins de 6 mois de présence dans l'entreprise : 1 jour ;
 - au-delà : 2 jours.
3. Mariage d'un frère ou d'une sœur :
 - au-delà de 6 mois de présence dans l'entreprise : 1 jour.
4. Décès d'un enfant :
 - 6 jours ;
 - 7 jours si l'enfant avait moins de 25 ans ou était lui-même parent.
5. Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 7 jours.
6. Décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 6 jours.
7. Décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère dans les deux acceptions : 3 jours.
8. Décès d'un grand-parent, d'un arrière grand-parent : 2 jours.
9. Déménagement

Après 6 mois de présence dans l'entreprise : 1 jour.

Pour les événements décrits aux points 1 à 9 et 13, il est accordé :

- 1 jour supplémentaire si l'événement a lieu à plus de 300 kilomètres du domicile du salarié ;
- 2 jours si l'éloignement excède 600 kilomètres.

10. Congé de deuil d'un enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié :

8 jours fractionnables à prendre dans l'année suivant le décès.

11. Naissance d'un enfant pour le père, le concubin ou la concubine de la mère ou la personne liée à elle par un mariage ou un Pacs : 3 jours.
12. Arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.
13. Journée défense et citoyenneté : 1 jour.
14. Annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 2 jours.

Ces jours d'absence (correspondants à des jours habituellement travaillés par le salarié) n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

À l'exception du congé prévu au point 10 et sauf cas de force majeure, ils sont pris dans les 15 jours qui entourent l'événement.

L'employeur en est informé au plus vite.

(1) L'article 6.4 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail qui encadrent la prise du congé de naissance.

(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Congé pour enfant malade

Article 6.10

Bénéficiaires

Une autorisation d'absence est accordée à tout salarié ayant à charge un enfant de moins de 12 ans qui tombe malade, sur justificatif médical.

La limite d'âge est repoussée à 20 ans pour les enfants reconnus en situation de handicap.

Pour un enfant à charge âgé de 12 à moins de 16 ans, le salarié bénéficie des dispositions légales.

Durée

Cette absence est limitée à trois jours par enfant concerné et par année civile.

À la suite de l'absence rémunérée les salariés peuvent bénéficier sur justificatif médical, d'un congé sans solde.

Les absences rémunérées et les congés sans solde précités peuvent être pris en une ou plusieurs fois.

Maintien de salaire

Les trois jours d'absence précités (correspondant à des jours habituellement travaillés par le salarié) n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Congé sans solde pour élever son enfant

Article 6.13

Bénéficiaires

Tout salarié qui désire obtenir un congé sans solde pour élever son enfant doit impérativement en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur au moins un mois avant la date du départ en congé.

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

Durée

La durée maximale du congé est fixée à une année.

Jours fériés

Article 6.3

L'ensemble du personnel des cabinets dentaires bénéficie des congés suivants, sans retenue de salaire :

- jour de l'An ;
- lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

Les heures de travail ainsi perdues par suite du chômage de ces jours, ne peuvent donner lieu à récupération.

Les usages locaux ayant, dans certains cas et certaines régions, institué des jours chômés, les employeurs respecteront ces us et coutumes.

Durée du travail

Article 6.1

Temps de travail effectif

Article 6.1.1.

On appelle heures effectives de travail les heures pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Cette définition exclut les heures de repas, de repos et les pauses.

La définition d'heures effectives de travail, voire leurs variations, entraîne la nécessité de les matérialiser par tout moyen infalsifiable susceptible de faire foi, notamment par l'utilisation de registres numérotés contresignés par le salarié et l'employeur.

Durée du travail

Article 6.1.2.

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

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

- 35 heures effectives par semaine pour un salarié travaillant à temps plein, soit une référence mensuelle de travail effectif de 151,67 heures, soit une durée annuelle de travail de 1 594 heures (1 587 heures auxquelles sont ajoutées les 7 heures correspondant à la journée de solidarité). L'employeur peut, toutefois, décider d'une durée hebdomadaire inférieure à la durée conventionnelle définie ci-dessus.
- 17 heures hebdomadaires minimum pour un salarié travaillant à temps partiel, soit une référence mensuelle de travail effectif de 73,67 heures, exception faite du personnel d'entretien dont la durée conventionnelle minimale de travail effectif est de 8 heures mensuelles.

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

Pour un salarié employé sur la base de 35 heures, la durée de travail effectif ne peut excéder 46 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises, et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Repos

Article 6.1.3.

Repos quotidien

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

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie, pour chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures, à laquelle s'ajoute la période des 12 heures de repos journalier, prévue à l'alinéa précédent incluant le dimanche, sauf dimanche de garde et/ ou d'astreinte.

Gardes et astreintes

Article 6.1.4.

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

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

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

Définition et modalités (1)

Article 6.1.4.1.

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

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

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

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure, au cours de cette

astreinte, de se rendre, dans un délai raisonnable, au cabinet pour une intervention. Ce temps d'intervention constitue un temps de travail effectif.

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

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

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Indemnisation

Article 6.1.4.2.

Garde

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

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

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

Astreinte

Le salarié perçoit en contrepartie de l'astreinte du dimanche ou un jour férié une indemnité forfaitaire égale à 10 % du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte, déduction faite des heures d'intervention.

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

Repos compensateur de remplacement

Article 6.1.4.3.

Garde

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

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

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

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

Astreinte

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

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

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

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

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

Cas particulier du 1er mai

Article 6.1.4.4.

Garde

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

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

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

Ce repos compensateur devra être pris dans les 2 mois suivant l'intervention et mentionné sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel le repos est pris (ou, le

cas échéant, du mois suivant si la date de prise du repos ne le permet pas matériellement).

Astreinte

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

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

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

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

Réduction du temps de travail (RTT)

Accord du 18 mai 2001

Article 1er

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

Article 2

À compter du premier mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord ramène la durée de travail conventionnelle, dans les cabinets dentaires, à 35 heures hebdomadaires de travail effectif. Ces heures se répartissent dans la semaine sur 4,5 ou 5 jours et demi. Elles ne peuvent excéder 46 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Pour l'application des modalités prévues à l'article 3, le décompte de ces heures pourra être effectué annuellement (1 587 heures). La durée mensuelle de travail, consécutive à l'application de la réduction du temps de travail dans la profession, est fixée à 151 h 67.

Conformément au texte de la convention collective nationale, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Lorsqu'une tenue de travail est exigée, les temps d'habillage et de déshabillage sont compris dans le temps de travail effectif. Les temps de pause et de déjeuner ne sont pas compris dans le temps de travail effectif, si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

Les modalités de l'aménagement et de réduction du temps de travail sont choisies parmi l'une des formules proposées à l'article 3 du présent accord, et sont mises en place par l'employeur après :

- information et consultation préalables des représentants du personnel du cabinet, s'ils existent ;
- à défaut, information et consultation préalables de tout salarié du cabinet. La mise en place est notifiée, par information écrite individuelle, au moins 30 jours avant la mise en pratique.

Si l'application entraîne une modification du contrat de travail, elle doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 3

La période de référence, pour tout calcul des modalités du présent accord, est l'année civile, éventuellement proratisée en cas d'année incomplète de travail.

Les cabinets dentaires peuvent décider, après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel, ou en l'absence de ceux-ci, après consultation et information des salariés, d'une durée hebdomadaire de travail effectif, inférieure à 35 heures hebdomadaires. Le calcul de la durée annuelle, correspondant à l'horaire hebdomadaire fixé au contrat, est déterminé par le produit de cette durée par le coefficient 45,33.

Pour la mise en pratique de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, conformément à l'article 2, les employeurs peuvent opter pour l'une des modalités suivantes.

ARTT se traduisant en journées ou demi-journées supplémentaires de repos

Article 3.1.

La réduction du temps de travail, dans tout cabinet dentaire, peut se traduire par l'octroi de journées ou demi-journées de repos. Celles-ci peuvent être accordées chaque semaine, ou regroupées à la quinzaine ou au mois, ou faire l'objet de semaines de repos. Ces journées ou demi-journées de repos seront fixées en accord avec le salarié au moins 7 jours calendaires à l'avance. À défaut d'accord, ces jours seront pris au choix de la façon suivante, en respectant le délai de prévenance ci-dessus :

- 2/3 au choix de l'employeur (équivalent 16 jours pleins) ;
- 1/3 au choix du salarié (équivalent 8 jours pleins).

Ces jours sont répartis sur l'année civile.

En accord avec le salarié, l'employeur peut satisfaire à ses obligations de réduction du temps de travail, en remplaçant les journées ou demi-journées de repos par une diminution du nombre d'heures quotidiennes de travail effectif. Par ailleurs,

l'employeur ne pourra refuser une autorisation d'absence dûment motivée, s'inscrivant dans ce cadre (1).

La rémunération des salariés concernés fait l'objet d'un lissage.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise au cours des 12 mois de référence, sans avoir pris tout ou partie des repos auxquels il a droit, il perçoit une indemnité financière compensatrice.

Si le repos a été pris par anticipation, le salarié en conserve le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 (1er alinéa) du code du travail, en tant que, la clause entendant prévoir une modalité de réduction du temps de travail par réduction de la durée quotidienne de la durée du travail, le décompte du temps de travail devra s'effectuer dans le strict cadre hebdomadaire (arrêté du 26 novembre 2001, art. 1er).

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

ARTT maintenant un horaire supérieur à 35 heures hebdomadaires

Article 3.2.

Si une entreprise demande à ses salariés de travailler au-delà des 35 heures hebdomadaires conventionnelles, elle doit rémunérer les heures supplémentaires à des taux majorés :

- + 25 % à partir de la 36e heure jusqu'à la 43e heure incluse ;
- + 50 % à partir de la 44e heure jusqu'à la 46e heure incluse.

Toutefois, le dépassement du contingent d'heures fixé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur entraîne pour chaque heure effectuée au-delà de ce seuil :

Dans les entreprises de moins de 10 salariés :

- le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ;
- l'octroi d'un repos compensateur de 50 % ;

Dans les entreprises de plus de 10 salariés :

- le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ;
- l'octroi d'un repos compensateur de 100 %.

La rémunération des heures supplémentaires majorées peut être remplacée par l'employeur avec l'accord du salarié, en totalité ou partiellement, par un repos compensateur de remplacement dans les mêmes conditions de taux de majoration.

En cas de modulation, le contingent reste fixé à 110 heures.

ARTT introduisant une modulation de ce temps (1)

Article 3.3.

La durée hebdomadaire de travail peut varier en fonction des nécessités du service. En conséquence, le calcul des heures de travail effectif peut se faire sur l'année civile, éventuellement proratisées en cas d'année incomplète de travail.

L'amplitude de la modulation du temps de travail, par semaine, peut varier entre un minimum de 26 heures et un maximum de 44 heures, sans pouvoir dépasser 40 heures pendant 12 semaines consécutives.

Dans ces conditions, les heures travaillées au-delà de la 35^e heure ne donnent droit ni à majoration pour heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. En revanche, la rémunération est lissée.

Le choix de la modulation du temps de travail entraîne l'abaissement de la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires possibles, sans autorisation de l'inspecteur du travail, à 110 heures. Ces heures supplémentaires sont rémunérées comme telles. Avec l'accord du salarié, elles peuvent être totalement ou partiellement compensées dans les mêmes conditions de majoration.

Toute modification, par l'employeur, de la programmation indicative des heures de travail fait l'objet d'une information préalable de 7 jours ouvrés. Toutefois, en cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires.

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

Article 4

L'horaire de travail est réglementairement affiché dans le cabinet. Mais, pour appliquer la réduction du temps de travail, chaque cabinet met obligatoirement en place un système individualisé de décompte de l'horaire effectué (ex. : registre cosigné, pages numérotées). Le salarié reçoit chaque mois un décompte individuel du temps de travail effectué sur la période annuelle en cours.

Toute modification, par l'employeur, de la programmation indicative des heures de travail fait l'objet d'une information préalable de 7 jours calendaires.

Temps de pause

Article 5 (1)

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, ce temps n'est ni rémunéré, ni compris dans le calcul du temps effectif de travail.

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

Modulation du temps de travail

Accord du 5 décembre 2003

Préambule

Article 1

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

- permettre de répondre aux besoins de la patientèle et donner à chaque cabinet la possibilité de s'organiser en fonction de ses contraintes particulières et des fluctuations d'activité ;
- répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de qualité de vie tout en maintenant les avantages individuellement acquis, conformément au code du travail.

Pour atteindre ces objectifs, en fonction des nécessités du service aux patients, la durée hebdomadaire de travail peut varier ; en conséquence, le calcul des heures de travail effectif peut se faire sur l'année civile, proratisées en cas d'année incomplète de travail.

La modulation peut s'appliquer à toutes les catégories de salariés suivant les modalités définies par le présent accord.

Modulation du temps de travail pour les salariés employés à temps plein

Article 2

Répartition de la durée du travail

Article 2.1.

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année, à condition que cette durée ne dépasse pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée ; en tout état de cause, le plafond de 1 587 heures annuelles travaillées devra être respecté.

Amplitude de modulation

Article 2.2.

L'amplitude de modulation du temps de travail par semaine peut varier entre un minimum de 26 heures et un maximum de 44 heures, sans pouvoir dépasser 40 heures pendant 12 semaines consécutives.

Durée journalière de travail

Article 2.3.

La durée d'une journée travaillée ne peut excéder 10 heures de travail effectif en respectant un temps de pause de 20 minutes après 6 heures consécutives de travail effectif.

Rémunération

Article 2.4.

En fonction des conditions énoncées à l'article 2.2, les heures travaillées au-delà de la 35e heure ne donnent droit ni à majoration pour heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. En revanche, la rémunération est lissée sur la base de 151,67 heures mensuelles.

Heures supplémentaires

Article 2.5.

Le choix de la modulation entraîne l'abaissement de la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires, sans autorisation de l'inspection du travail à 110 heures.

Ces heures supplémentaires sont rémunérées comme telles.

Après l'accord du salarié, elles peuvent être totalement ou partiellement compensées dans les mêmes conditions de majoration ; dans le cas où les heures supplémentaires sont compensées, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Organisation de la modulation

Article 2.6.

Le choix de la modulation se fait pour l'année civile. Elle peut être organisée pour l'année ou partie de l'année.

Pour chaque salarié, il sera établi un calendrier mensuel de programmation indicative de la modulation.

Toute modification par l'employeur de la programmation indicative des heures de travail fait l'objet d'une information préalable de 7 jours ouvrés ; toutefois, en cas d'urgence pour des conditions exceptionnelles de surcroît de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires (1).

Mensuellement, il sera établi un décompte des heures effectivement travaillées, pour chaque salarié.

Recours au chômage partiel

Article 2.7.

En cas de force majeure ou de circonstance de caractère exceptionnel, les heures non prises en compte dans la modulation peuvent faire l'objet d'un recours au chômage partiel.

Recours au travail temporaire

Article 2.8.

En cas d'absence d'un salarié concerné par la modulation, le recours au travail temporaire est possible sous réserve d'employer un salarié dont la qualification est équivalente à celle du salarié remplacé.

Absences

Article 2.9.

En cas d'absence pour maladie, accident ou maternité, l'horaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, que l'absence ait correspondu à une période de forte activité ou à une période de faible activité.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence, l'horaire à prendre en considération est calculé pro rata temporis du temps de présence pour déterminer la durée moyenne hebdomadaire. Le décompte des heures effectivement travaillées se fera suivant les modalités suivantes :

- si le décompte des heures effectivement travaillées par le salarié est inférieur au décompte des heures rémunérées, la rémunération versée par anticipation ne peut lui être réclamée ;
- si le décompte des heures effectivement travaillées par le salarié est supérieur au décompte des heures rémunérées, le complément de rémunération dû sera versé au salarié sans majoration.

Rupture de la relation de travail

Article 2.10.

En cas de rupture de la relation de travail en cours d'année civile, de la rupture d'un contrat à durée déterminée ou de la rupture d'un contrat de travail temporaire avant la fin de la période de modulation, les décomptes des heures se feront suivant les modalités suivantes :

- si le décompte est inférieur au décompte des heures rémunérées, la rémunération versée par anticipation ne peut lui être réclamée sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde ;

- si le décompte des heures travaillées effectivement est supérieur à celui des heures rémunérées, le complément de rémunération dû sera versé au salarié sans majoration.

Un document annexé au dernier bulletin de salaire mentionnera le total des heures effectives depuis le début de la période de modulation, à la fin de celle-ci, ou au moment du départ, si celui-ci a lieu en cours de période.

La régularisation de la rémunération lissée s'effectuera en tenant compte des heures réellement effectuées au taux horaire applicable au moment du versement du dernier salaire.

Bilan de la modulation

Article 2.11.

En fin d'année civile, l'employeur communiquera le bilan de la modulation à chaque salarié concerné et le cas échéant, paye les heures supplémentaires.

Travail à temps partiel

Accord du 28 février 2014

Temps de travail des salariés à temps partiel

Article 9

Durées minimales de travail

Article 9.1

Pour tenir compte de la diversité de l'organisation des cabinets et des modes d'exercice des chirurgiens-dentistes, les parties signataires conviennent que la durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 17 heures. Cette durée minimum s'applique aux emplois inscrits à la grille salariale.

Pour les salariés en formation initiale, elle est au minimum de 17 heures hebdomadaires pour tenir compte de la nécessité d'application pratique de l'acquisition des savoirs théoriques étudiés au centre de formation.

Toutefois, pour les personnels relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à ce minimum de 17 heures.

Modalités d'aménagement de la durée du travail

Article 9.2

Compte tenu des possibilités d'aménagement de la durée de travail à temps partiel, de la diversité des cabinets, de l'organisation du travail et de la spécificité de certains emplois, notamment les emplois d'entretien, il est possible de maintenir ou de fixer une durée de travail inférieure à 24 heures à la demande du salarié pour lui

permettre de faire face à des contraintes personnelles et/ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps complet ou au moins une durée hebdomadaire de 24 heures.

Pour les contrats en cours, et pour tenir compte de la diversité des cabinets et des modes d'exercice des chirurgiens-dentistes, la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ne pourra s'appliquer au 1er janvier 2014 au salarié qui en fait la demande dès lors que l'employeur ne peut y faire droit compte tenu notamment (1) de l'activité économique de l'entreprise à cette date.

En tout état de cause, le salarié est fondé, à tout moment, à formuler une demande écrite et motivée d'aménagement de sa durée de travail.

La demande doit être notifiée à l'employeur par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec avis de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la date de la remise en main propre du courrier ou de la première présentation du courrier recommandé, pour notifier, par écrit motivé, sa décision. Il devra le faire par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec avis de réception.

En cas de refus, l'employeur devra expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

(1) À l'alinéa 2 de l'article 9.2, le terme « notamment » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

(Arrêté du 20 juin 2014 - art. 1)

Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

Article 9.3

L'amplitude d'ouverture des cabinets dentaires et l'organisation propre à chaque cabinet pour répondre aux besoins des patients nécessitent une répartition des horaires qui permette l'accomplissement harmonieux des tâches demandées. Pour ce faire, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des salariés se fait sur 4 jours, 4 jours et demi, 5 jours ou 5 jours et demi, consécutifs ou non.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les emplois administratifs et techniques, la durée du travail à temps partiel doit être répartie sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi) régulières afin de permettre au salarié dont la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires de cumuler plusieurs activités et d'atteindre ainsi, s'il le souhaite, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures.

Pour les salariés occupant un emploi d'entretien, et dont la durée du travail hebdomadaire est en deçà de la durée minimale hebdomadaire prévue dans l'accord, la répartition des horaires devra être régulière de façon à permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre ainsi, s'ils le souhaitent, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures.

Période minimale continue de travail

Article 9.4

Pour l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires libéraux, à l'exception des salariés relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la période journalière continue est fixée au minimum à 3 heures de travail effectif pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle/vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Pour les salariés relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la période continue de travail journalier est fixée au minimum à 1 heure de travail effectif et à 8 heures mensuelles.

Salariés en cours d'études

Article 9.5

La durée de travail des salariés âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études, peut être inférieure à 24 heures hebdomadaires.

Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

Article 10

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures.

Dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps, propres au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra mentionner une compensation spécifique négociée.

Augmentation du temps de travail à temps partiel

Article 11

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines si cette période est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Heures complémentaires

Article 12

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail. La répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail, elle s'effectue sur la semaine ou sur le mois. Les heures complémentaires s'apprécient donc de façon hebdomadaire ou mensuelle, selon les cas.

Les heures complémentaires sont réalisées jusqu'au tiers au-delà de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont différentes des heures accomplies dans le cadre d'un avenant temporaire d'augmentation du contrat de travail.

Chacune des heures complémentaires accomplies, dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 15 % à compter du 1er janvier 2014.

Chacune des heures complémentaires accomplies, entre la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle et celle de 1/3 du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 25 % à compter du 1er janvier 2014.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Modification de la répartition de la durée du travail

Article 13

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, avec une activité professionnelle non salariée ou une activité syndicale ou associative.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué.

Temps partiel modulé

Article 16

L'accord de branche s'impose depuis le 1er janvier 2005 en matière de temps partiel modulé. Le présent accord modifie et/ou en complète certaines dispositions.

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

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

Le salarié intéressé par une telle organisation disposera d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter, le cas échéant, l'avenant à son contrat de travail qui lui sera proposé. À défaut d'acceptation par le salarié, cette nouvelle organisation ne saurait lui être imposée. Son refus ne constitue pas une faute.

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

Durée minimale de travail des salariés à temps partiel modulé

Article 16.1

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

Amplitude de la modulation

Article 16.2

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

Durée quotidienne du travail et aménagement

Article 16.3

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

Conformément au texte de la convention collective nationale, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

L'horaire d'un salarié à temps partiel modulé ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

De même, dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps propres au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée.

Décompte du temps de travail

Article 16.4

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

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

Pour chaque salarié concerné, il sera établi par écrit, au moins 2 semaines à l'avance avant la date d'application, le calendrier mensuel de programmation

indicative de modulation comportant les jours travaillés ainsi que les horaires pour chaque jour travaillé. Le calendrier est établi dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

Le programme est affiché sur le lieu de travail.

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

Formation professionnelle

Article 16.5

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

Rémunération

Article 16.6

Détermination de la rémunération

Article 16.6.1

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

Elle est calculée comme suit :

$(\text{salaire horaire} \times \text{durée hebdomadaire de référence stipulée au contrat de travail}) \times 52 : 12,$

ou : $\text{salaire horaire} \times \text{durée mensuelle de référence stipulée au contrat de travail}.$

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

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

Incidence de l'absence

Article 16.6.2

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

Incidence de l'entrée ou de la sortie en cours de période de référence

Article 16.6.3

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

Ainsi, lorsque le salarié aura accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui sera versé un complément de rémunération égal à la différence entre la rémunération des heures réellement effectuées et celles qui sont rémunérées conformément à l'article 7.1 de l'accord de modulation de 2005.

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

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

Temps partiel pluri-hebdomadaire sur l'année civile pour une durée de travail supérieure ou égale à 24 heures

Article 17

L'accord de branche s'impose en matière de temps partiel plurihebdomadaire à partir du 1er janvier 2015.

Tous les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures, quel que soit leur service, mais en fonction des besoins de celui-ci, pourront bénéficier d'une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail sur l'année civile.

En raison de la variabilité du volume d'activité liée à l'activité de soins, une répartition annuelle ou infraannuelle du temps de travail peut être organisée pour les salariés à temps partiel relevant des emplois de la fabrication de prothèses dentaires, des emplois d'assistant(e)s et d'aides dentaires et ceux relevant des fonctions d'accueil ou de secrétariat.

Les employeurs pourront proposer, par écrit, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel d'au moins 24 heures hebdomadaires, à la date du 1er janvier 2015, une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de

leur temps de travail. Les employeurs devront laisser aux salariés concernés un délai de réflexion de 2 mois.

La demande de l'employeur ainsi que la réponse du ou des salariés concernés se feront par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le refus par le salarié de ce mode d'organisation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En cas d'acceptation, un avenant à leur contrat de travail sera établi.

Durée et répartition annuelle du temps de travail

Article 17.1

La répartition plurihebdomadaire du temps de travail à temps partiel est faite sur une période fixée dans l'avenant au contrat de travail, à défaut, elle sera faite du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

La durée minimale du temps de travail effectif des salariés ayant une répartition plurihebdomadaire de leur temps de travail est fixée à 1 088 heures, auxquelles s'ajoute la journée de solidarité.

La répartition de la durée plurihebdomadaire contractuelle de travail et des horaires de travail donne lieu à une programmation indicative dont la périodicité est au maximum annuelle. La programmation indicative fait l'objet d'un document écrit affiché sur le lieu de travail.

Toute modification de cette programmation sera notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois en cas de programmation annuelle, de 15 jours pour une programmation semestrielle et de 7 jours pour une programmation inférieure, délai ramené à 3 jours en cas d'urgence. Il est expressément convenu que le refus d'accepter une modification de la programmation en raison d'obligations familiales impérieuses ou d'une période d'activité fixée chez un autre employeur ne constitue pas une faute.

Le délai de prévenance tient compte des périodes de congés ou d'absence programmée.

Heures complémentaires

Article 17.2

Les heures complémentaires pouvant être effectuées sont limitées au tiers de la durée contractuelle.

Elles sont décomptées sur la période définie à l'article 18.1 du présent accord. Sont considérées comme des heures complémentaires les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat.

Par dérogation au décompte plurihebdomadaire des heures complémentaires, il est convenu que les heures dépassant de 10 % la durée du travail mensuelle prévue sur la programmation notifiée, éventuellement modifiée, sont considérées comme heures complémentaires et rémunérées comme telles, le mois suivant leur accomplissement. Les éventuelles heures complémentaires ainsi rémunérées viennent en déduction des heures complémentaires calculées en fin d'exercice.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée moyenne contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 15 %. Celles accomplies au-delà dans la limite de 1/3 de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

Rémunération

Article 17.3

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé pendant toute la période visée à l'article 17.1 du présent accord, une régularisation est opérée en fin d'exercice ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celles correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal. Toutefois, si le temps de travail effectif constaté est supérieur de 10 % à la durée moyenne mensuelle contractuelle calculée sur la période effectivement accomplie, la régularisation de la rémunération tiendra compte, pour les heures accomplies au-delà de ce seuil, d'une majoration de 25 %.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit sur la dernière paie en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

Contrat de travail

Article 17.4

Les mentions obligatoires du contrat de travail concernent :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat.

Contrairement au contrat de travail à temps partiel sur la semaine ou sur le mois, le contrat de travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année n'a pas à préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il n'a pas non plus à indiquer les cas dans lesquels l'horaire peut être modifié ni les modalités de communication des horaires (1).

La durée du travail sera répartie sur l'année, et ce avec une référence à cet accord autorisant cette répartition annuelle du temps de travail.

(1) À l'article 17.4, les termes « Il n'a pas non plus à indiquer les cas dans lesquels l'horaire peut être modifié, ni les modalités de communication des horaires » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.

(Arrêté du 20 juin 2014 - art. 1)

Heures supplémentaires

Article 3.2.

Si une entreprise demande à ses salariés de travailler au-delà des 35 heures hebdomadaires conventionnelles, elle doit rémunérer les heures supplémentaires à des taux majorés :

- + 25 % à partir de la 36e heure jusqu'à la 43e heure incluse ;
- + 50 % à partir de la 44e heure jusqu'à la 46e heure incluse.

Toutefois, le dépassement du contingent d'heures fixé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur entraîne pour chaque heure effectuée au-delà de ce seuil :

Dans les entreprises de moins de 10 salariés :

- le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ;
- l'octroi d'un repos compensateur de 50 % ;

Dans les entreprises de plus de 10 salariés :

- le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ;
- l'octroi d'un repos compensateur de 100 %.

La rémunération des heures supplémentaires majorées peut être remplacée par l'employeur avec l'accord du salarié, en totalité ou partiellement, par un repos compensateur de remplacement dans les mêmes conditions de taux de majoration.

En cas de modulation, le contingent reste fixé à 110 heures.

Arrêt de travail

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

Incidence de la maladie non professionnelle ou de l'accident non professionnel sur le contrat de travail

Article 3.6.1.

L'arrêt de travail résultant de la maladie non professionnelle ou de l'accident non professionnel, justifié dans les 48 heures, suspend l'exécution du contrat de travail. La maladie non professionnelle ou l'accident non professionnel ne peut être en lui-même un motif de licenciement.

En revanche, les conséquences sur le fonctionnement du cabinet des absences continues ou discontinues, égales ou supérieures à 4 mois, excepté pour les salariées en état de grossesse déclarée, peuvent justifier le licenciement de l'intéressé(e) si les deux conditions ci-après sont remplies :

- l'absence du salarié perturbant le fonctionnement du cabinet interdit à l'employeur de compter sur l'exécution régulière du contrat de travail ;
- l'absence rend nécessaire le remplacement définitif du salarié par un contrat de travail à durée indéterminée.

Avant d'engager une procédure de licenciement, l'employeur, peut, par lettre recommandée avec avis de réception, mettre en demeure le salarié de reprendre son activité professionnelle dans un délai de 15 jours calendaires. Le point de départ de cette mise en demeure est la date d'envoi du courrier recommandé.

Incidence du congé de maternité ou du congé d'adoption

Article 3.6.2.

Le congé de maternité ou d'adoption, dont l'employeur a été avisé par lettre recommandée avec avis de réception comprenant le motif de son absence et de la date de reprise d'activité, suspend l'exécution du contrat de travail. Le congé de maternité ou d'adoption ne peut être en lui-même un motif de licenciement.

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et que l'enfant est hospitalisé, la mère bénéficie d'une prolongation de la suspension de son contrat de travail du nombre de jours courant entre la date effective de la

naissance et la date prévue, afin de permettre à la salariée de participer, chaque fois que possible, aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour à domicile.

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

Article 3.6.3.

Pendant la période d'absence continue ou discontinue inférieure ou égale à 4 mois, sur les 12 derniers mois, le salarié absent de manière continue ou discontinue pourra être remplacé par un salarié n'ayant pas la même qualification.

Maintien du salaire

Conditions d'ancienneté du salarié

Article 4.2.1.

Le personnel devra justifier de 1 an d'ancienneté dans le cabinet.

Si un salarié acquiert cette ancienneté au cours d'un arrêt, il bénéficiera des prestations pour la période d'indemnisation restant à courir, et à compter du premier jour au cours duquel il a atteint l'ancienneté nécessaire.

En cas de rupture du contrat de travail et de reprise d'activité, les droits restent ouverts lorsque cette reprise a été effective dans un délai de 12 mois.

Montant

Article 4.2.2.

Le calcul de maintien du salaire prend en compte l'incidence des contributions CSG et CRDS qui sont à la charge du salarié. En conséquence, la notion de salaire maintenu à 100 %, à l'exclusion des 3 jours de franchise prévus par l'article L. 289 du code de la sécurité sociale, ne fait référence qu'à des sommes nettes afin que la rémunération nette du salarié en congé maladie ne soit pas supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue en activité.

En cas d'accident de travail, les périodes ci-dessous précisées seront indemnisées à compter du premier jour de prise en charge par la sécurité sociale :

- du 4e au 30e jour, pour le personnel ayant de 1 an jusqu'à 3 ans d'ancienneté ;
- du 4e au 40e jour, pour le personnel à partir de 3 ans d'ancienneté ;
- du 4e au 50e jour, pour le personnel à partir de 8 ans d'ancienneté ;
- du 4e au 60e jour, pour le personnel à partir de 13 ans d'ancienneté ;
- du 4e au 70e jour, pour le personnel à partir de 18 ans d'ancienneté ;
- du 4e au 80e jour, pour le personnel à partir de 23 ans d'ancienneté ;
- du 4e au 90e jour, pour le personnel à partir de 28 ans d'ancienneté.

Si plusieurs congés, pour cause de maladie ou d'accident, sont accordés à un salarié au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation au cours de cette période ne pourra excéder la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

En toute occurrence, le total des prestations fixé par la présente convention et des indemnités journalières de la sécurité sociale ne peut excéder le salaire que le salarié percevrait en activité.

Lorsque les garanties prévues ci-dessus cessent leur effet, le régime de prévoyance est applicable et le salarié, en état d'incapacité de travail, percevra les prestations prévues par ce régime, sous réserve de l'application des conditions prévues à cet effet par ledit régime.

Congé de maternité

Article 6.7

Bénéficiaires

La salariée bénéficie d'un congé maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de son accouchement.

Durée

La durée de ce congé est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge, selon les dispositions légales en vigueur.

Il comporte une période de congé prénatal et postnatal fixée par ces mêmes dispositions.

Maintien du salaire

Pendant toute la durée de son congé maternité, la salariée a droit sous conditions à des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (SS).

La salariée, quel que soit son contrat de travail, comptant une année de service effectifs continus ou non au jour de la naissance, a droit pendant toute la durée de son congé de maternité au maintien de son salaire net, l'employeur devant lui verser le cas échéant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article 6.8

Bénéficiaires

Tout salarié, quel que soit son genre, bénéficie d'un congé de paternité en tant que père ou autre personne vivant en couple avec la mère de l'enfant à l'occasion de la naissance de l'enfant.

Durée

La durée de ce congé est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge, selon les dispositions légales en vigueur.

Maintien du salaire

Pendant toute la durée de son congé, le salarié concerné a droit sous conditions à des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (SS).

Le salarié, quel que soit son contrat de travail, comptant une année de services effectifs continus ou non au jour de la naissance, a droit pendant toute la durée de son congé de paternité au maintien de son salaire net, l'employeur devant lui verser le cas échéant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Congé d'adoption

Article 6.9

Bénéficiaires

Tout salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption, bénéficie d'un congé d'adoption. Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés.

Durée

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants déjà à charge, le nombre d'enfants en voie d'adoption simultanée et le partage ou non du congé entre les parents, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Maintien de salaire

Pendant toute la durée de son congé d'adoption, le salarié concerné a droit sous conditions à des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le salarié, quel que soit son contrat de travail, comptant une année de services effectifs continus ou non au jour où un enfant lui est confié en vue de son adoption, a droit pendant toute la durée de son congé d'adoption au maintien de son salaire net, l'employeur devant lui verser le cas échéant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Classification des emplois

Emplois de la fabrication de prothèse dentaire

Annexe 1 - Titre Ier

Description de l'activité de prothèse dentaire

Article 1.1.

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

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

À partir des indications techniques, empreintes ou moulages fournis exclusivement par le praticien, le prothésiste dentaire de laboratoire réalise l'appareillage destiné à la restauration et au rétablissement fonctionnel et esthétique du système manducateur.

Le prothésiste dentaire de laboratoire est donc un professionnel ayant une connaissance parfaite de la morphologie dentaire et un sens poussé de l'harmonie et de l'esthétique faciales. Il doit également être capable de maîtriser une fabrication de grande précision faisant appel à une technologie très avancée.

Définition des niveaux de qualification

Article 1.2.

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

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

Niveau 1 : Technicien en prothèse dentaire titulaire du CAP

Professionnel ayant les connaissances de base permettant de modifier et réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que sont définis dans le référentiel du CAP, à savoir la réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, métallique ou métalloplastique : couronnes coulées, bridges simples, couronnes à incrustation vestibulaire.

Niveau 2 : Technicien qualifié en prothèse dentaire titulaire du Bac professionnel/ Brevet professionnel, Brevet technique des métiers, Brevet de maîtrise de niveau IV

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

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

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

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

Prothèse combinée (attachement) : restauration prothétique de petite envergure avec attachement pouvant réunir une prothèse fixée et mobile métallique ou totale supra radiculaire.

Conception assistée par ordinateur.

Niveau 3 : Technicien hautement qualifié titulaire du Brevet de technicien supérieur, Brevet technique des métiers supérieur, Brevet de maîtrise de niveau III

Ce technicien hautement qualifié doit être capable de réaliser tous les travaux de haute technicité demandés à l'examen du Brevet technique des métiers supérieur, correspondant aux domaines de compétences suivants :

- conception technique ;
- orthopédie dento-faciale (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- prothèse fixée céramique ;
- prothèse combinée ;
- prothèse amovible totale ;
- prothèse sur implant (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- conception/ fabrication assistées par ordinateur ;

Niveau 4 : Chef de laboratoire

Professionnel possédant le profil du technicien dentaire hautement qualifié et ayant, de plus, la responsabilité du laboratoire : dirige le personnel, organise, distribue et contrôle le travail. Le chef de laboratoire devra obligatoirement être inscrit à une caisse de retraite des cadres.

Emplois d'assistant dentaire

Annexe 1 - Titre II

Description de l'activité d'assistant dentaire

Article 2.1.1.

La profession d'assistant dentaire consiste à assister le chirurgien-dentiste ou le médecin exerçant dans le champ de la chirurgie dentaire dans son activité

professionnelle, sous sa responsabilité et son contrôle effectif. Dans ce cadre, l'assistant dentaire contribue aux activités de prévention et d'éducation pour la santé dans le domaine bucco-dentaire.

L'assistant dentaire est soumis au secret professionnel.

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

Personnes habilitées à exercer la profession d'assistant dentaire

Article 2.1.2.

Peuvent exercer la profession d'assistant dentaire :

Article 2.1.2.1.

- les personnes titulaires du titre d'assistant dentaire, délivré par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) conformément au décret n° 2016-1646 du 1er décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire et à l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.
- les personnes titulaires du titre d'assistant dentaire, délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant effectué leur formation avant la date d'entrée en vigueur de cet arrêté.

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

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

Article 2.1.2.2.

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

Il accuse réception de la demande dans le délai d'un mois à compter de sa réception.

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

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

Sont fixées par arrêté du ministre chargé de la santé :

- 1° La composition du dossier produit à l'appui de la demande d'autorisation ;
- 2° La composition du jury de l'épreuve d'aptitude et les modalités d'organisation de cette épreuve ;
- 3° Les modalités d'organisation et d'évaluation du stage d'adaptation ;
- 4° Les informations à fournir dans les états statistiques.

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

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

Article 2.1.2.3.

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

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

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

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

Exercice de la profession par des étudiants en chirurgie dentaire

Article 2.1.2.4.

Les étudiants en chirurgie dentaire peuvent être autorisés à exercer la profession d'assistant dentaire en tant que remplaçant lorsqu'ils ont validé le 1er cycle des études odontologiques suivi en France.

L'étudiant en chirurgie dentaire remet à l'employeur de l'assistant dentaire remplacé, une autorisation délivrée par le conseil départemental de l'ordre des

chirurgiens-dentistes du département dans lequel exerce l'assistant dentaire que l'étudiant remplace.

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

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

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

Enregistrement des membres de la profession d'assistant dentaire

Article 2.1.2.5.

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

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

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

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

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

Remplacement de l'assistant dentaire absent

Article 2.1.2.6.

Par dérogation au présent article, l'article 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires prévoit que pendant la période d'absence continue ou discontinue inférieure ou égale à 4 mois, sur les 12 derniers mois, le salarié absent de manière continue ou discontinue pourra être remplacé par un salarié n'ayant pas la même qualification.

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

Article 2.1.3.

L'assistant dentaire assume les tâches décrites à l'article 2.4 de la présente annexe sous la responsabilité et le contrôle effectif d'un chirurgien-dentiste.

Il est seul autorisé à seconder le chirurgien-dentiste dans l'aide opératoire au fauteuil.

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

Article 2.1.4.

L'assistant dentaire ne peut en aucun cas se substituer à la personne du chirurgien-dentiste quant aux prérogatives attachées au diplôme de chirurgien-dentiste.

Article 2.1.5.

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

Formation

Article 2.2.

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

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

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

Conditions d'accès à la formation

Article 2.2.1.

Voies d'accès

Article 2.2.1.1.

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

- a) La formation en contrat de professionnalisation ;
- b) La formation par apprentissage ;

- c) La formation professionnelle continue ;
- d) La validation des acquis de l'expérience professionnelle ;
- e) La formation initiale.

Article 2.2.1.2.

Pour être admis à effectuer les études conduisant au titre d'assistant dentaire, le candidat doit être âgé de dix-huit ans révolus pour l'entrée en formation et justifier d'un titre ou diplôme de niveau 3.

Article 2.2.1.3.

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

Article 2.2.1.4.

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

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

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

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

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

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

Article 2.2.1.5.

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

1. Une copie d'une pièce d'identité ;
2. Une copie de son diplôme ou titre ;

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

Article 2.2.1.6.

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

Article 2.2.1.7.

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

La CPNE-FP des cabinets dentaires est désignée comme seule compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'assistant dentaire.

Seuls les organismes de formations agréées par la CPNE-FP des cabinets dentaires sont habilités à mettre en œuvre la formation et à organiser les épreuves de validation des connaissances.

La formation doit être réalisée conformément aux objectifs définis par l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

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

L'employeur est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, unités ou cours théoriques en vue de la préparation à la validation de la formation.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 2.3.

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

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

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

Définition des activités ou actes réalisables par l'assistant dentaire

Article 2.4.

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

Activités professionnelles

Article 2.4.1.

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

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

Activités détaillées

Article 2.4.2.

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

Article 2.4.2.1.

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

Accueil et communication auprès des patients :

Article 2.4.2.2.

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

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

Article 2.4.2.3.

- conduite d'un entretien d'éducation à la santé bucco-dentaire ;
- apport de conseils aux patients dans le domaine de l'éducation à la santé et de l'hygiène bucco-dentaire, de l'entretien des prothèses et orthèses bucco-

dentaires, visant à promouvoir ou renforcer des comportements favorables à la santé ;

- apport aux patients de connaissances théoriques et pratiques relatives à l'hygiène bucco-dentaire, aux matériels et produits associés ;
- présentation et explication des documents de prévention et d'éducation à la santé bucco-dentaire ;
- apport d'éléments contributeurs à l'élaboration de documents d'information à la santé bucco-dentaire et de suivi de l'observance du patient ;
- explication de modalités nécessaires à la réalisation du soin et de son suivi.

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

Article 2.4.2.4.

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

Gestion et suivi du dossier du patient :

Article 2.4.2.5.

- prise de rendez-vous ;
- identification des urgences ;
- modification de l'agenda en fonction des informations recueillies, du contexte, des situations et des imprévus ;
- organisation du planning des soins du patient selon les consignes du praticien ;
- création et suivi du dossier administratif du patient ;
- création et suivi du dossier médical du patient ;
- utilisation de logiciels professionnels et métier ;

- préparation, selon les indications du praticien, des documents et informations nécessaires à la prise en charge du patient ;
- apport d'explications sur les modalités de prise en charge des soins ;
- saisie des actes selon les instructions du praticien ;
- préparation des feuilles de soin en vue de leur transmission ;
- suivi des transmissions ;
- encaissement des honoraires.

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

Article 2.4.2.6.

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

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

Article 2.4.2.7.

- accueil des personnes en formation, des nouveaux arrivants ;
- explication de l'organisation de la structure de soins et des fonctions de chaque professionnel ;
- apport des informations nécessaires sur les modalités de réalisation des activités des personnes en formation ;
- organisation des activités des personnes en formation ;
- accompagnement de la réalisation des activités et apport des explications nécessaires aux personnes en formation ;
- observation et réajustement si nécessaire de la réalisation des activités des personnes en formation ;
- apport d'une appréciation lors de l'évaluation de la personne en formation par le tuteur ;
- auto-évaluation de ses pratiques professionnelles ;
- détermination de ses besoins en formation continue ;
- contribution à l'organisation ergonomique des postes de travail ;
- contribution à l'évaluation des risques professionnels au travail ;

- connaissance et respect des limites légales de son champ d'activités.

Rémunération

Article 2.5.

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

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

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

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

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

Assistant dentaire “ mention complémentaire ”

Article 2.6.

Formation continue facultative

Article 2.6.1.

Formation

Article 2.6.1.1.

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

La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule habilitée à définir les mentions complémentaires, à élaborer les programmes afférents, à mettre en œuvre les formations, à définir le cahier des charges à destination des organismes de formation et à choisir ceux qui la délivreront.

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

Ne sont autorisés à organiser l'enseignement et les épreuves de validation que les organismes répondant au cahier des charges établi par la CPNE-FP des cabinets dentaires et choisis par celle-ci.

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

La CPNE-FP des cabinets dentaires reconnaît l'équivalence aux assistants dentaires ayant obtenu antérieurement la qualification d'assistant dentaire qualifiée en ODF, délivrée par les organismes de formation (formation validée antérieurement à la décision de la CPNE-FP du 16 mars 2007 validant le référentiel de formation complémentaire en orthodontie de 100 heures).

Activités et actes réalisables par l'assistant dentaire " mention complémentaire ODF

Article 2.6.1.2.

Il est l'auxiliaire particulièrement désigné pour assister les praticiens pratiquant l'orthopédie dento-faciale.

En complément de ses fonctions habituelles, l'assistant dentaire " mention complémentaire ODF " possède les connaissances spécifiques techniques, relationnelles et administratives nécessaires pour assister le praticien en orthopédie dento-faciale, acquises à l'issue d'une formation complémentaire dont le programme et la mise en œuvre sont confiés à la CPNE-FP des cabinets dentaires.

Rémunération

Article 2.6.1.3.

La mise en œuvre au sein du cabinet dentaire des compétences acquises par la formation et la validation d'une mention complémentaire telle que définie ci-dessus sera mentionnée sur le contrat de travail ou fera l'objet d'un avenant écrit audit contrat, qui précisera également le montant du complément de salaire correspondant à cette mise en œuvre, conformément à la grille salariale en vigueur.

Emplois d'aide dentaire

Annexe 1 - Titre III

Exercice de la profession

Article 3.1.

Personne habilitée à exercer la profession d'aide dentaire

Article 3.1.1.

Nul ne peut remplir les fonctions d'aide dentaire s'il n'est pas titulaire du certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire reconnu par la CPNE-FP des cabinets dentaires ou en cursus de formation ou de validation des acquis de l'expérience, tels que décrits dans l'accord étendu du 1er octobre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les cabinets dentaires libéraux, et destiné à obtenir la qualification d'aide dentaire.

Remplacement de l'aide dentaire absent

Article 3.1.2.1.

Par dérogation au présent article, l'article 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires prévoit que, pendant la période d'absence continue ou discontinue inférieure ou égale à 4 mois sur les 12 derniers mois, le salarié absent de manière continue ou discontinue pourra être remplacé par un salarié n'ayant pas la même qualification.

Article 3.1.2.2.

Les étudiants en chirurgie dentaire peuvent être autorisés à exercer la profession d'aide dentaire en remplacement d'un aide dentaire en poste pendant les périodes de vacances universitaires lorsqu'ils ont validé le 1er cycle des études odontologiques suivi en France.

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

Article 3.1.3.

L'aide dentaire assume les tâches décrites à l'article 3.3 sous la responsabilité et le contrôle effectif d'un chirurgien-dentiste ou sous le contrôle effectif d'une assistante dentaire à qui cette tâche est confiée par le chirurgien-dentiste, dans le cadre de l'activité du cabinet dentaire. Hormis le cas où l'aide dentaire effectue le remplacement d'un assistant dentaire dans le respect de l'article 3.6.3 de la convention collective nationale des cabinets dentaires, il ne peut être présent dans la salle de soins pendant la réalisation d'une intervention professionnelle effectuée par le praticien.

Il est soumis au secret professionnel.

Article 3.1.4.

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

Formation

Article 3.2.1.

La CPNE-FP des cabinets dentaires est seule compétente pour définir l'organisation de l'enseignement dans le cadre de la formation d'aide dentaire.

Seuls les organismes de formation agréés par la CPNE-FP des cabinets dentaires sont habilités à mettre en œuvre la formation et à organiser les épreuves de validation des connaissances.

La formation doit être réalisée conformément aux dispositions du titre VII " Formation professionnelle " de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

La CPNE-FP est seule habilitée à délivrer la qualification d'aide dentaire reconnue par la convention collective nationale des cabinets dentaires.

L'employeur est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, modules ou cours théoriques mis en place par la profession en vue de la préparation à la validation de la formation.

Conditions d'entrée en formation

Article 3.2.2.

Tout salarié de cabinet dentaire embauché en contrat de professionnalisation ou tout salarié en poste qui bénéficie d'un dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire doit :

- être titulaire du BEPC ou du brevet des collèges ou d'un diplôme, titre ou qualification de niveau équivalent ou justifier d'un niveau de formation équivalent ;
- être âgé de 18 ans au moins ;
- s'engager à suivre l'enseignement ;
- se présenter aux épreuves de validation ;
- assister le praticien dans les tâches qui relèvent de sa compétence et de sa formation.

Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

Article 3.2.3.

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

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

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

Définition des tâches et actes réalisables par l'aide dentaire

Article 3.3.

L'aide dentaire remplit les fonctions de réceptionniste auxquelles s'ajoutent des fonctions nécessitant des capacités techniques, relationnelles et administratives.

Dans le cadre de ses fonctions, l'aide dentaire doit ainsi :

- assurer la mise en fonctionnement du cabinet en étant susceptible de brancher et débrancher les appareils, d'en vérifier le bon état et leur fonctionnement ;
- accueillir les patients ou tout autre visiteur du cabinet ;
- répondre au téléphone, fixer les rendez-vous et gérer le carnet de rendez-vous ;
- réguler le fonctionnement du cabinet ;
- être capable d'identifier les demandes des patients et de les transmettre au praticien ou à une assistante ;
- être capable d'écoute, de discernement, de discrétion et de devoir de réserve ;
- posséder des connaissances en bureautique et sur le logiciel d'exploitation du cabinet ;
- établir les fiches des patients, gérer les fichiers de dossiers médicaux, établir les feuilles de soins et les documents pour les assurances complémentaires, encaisser et enregistrer les paiements des patients ;
- assurer les relances ;
- nettoyer, décontaminer les surfaces des meubles et appareils dentaires ;
- débarrasser, décontaminer, nettoyer, stériliser et ranger les instruments ;
- développer, identifier et classer les clichés de radiologie dentaires ou les documents papier résultant de l'utilisation d'appareils d'imagerie médicale ;
- assister, dans la limite de ses compétences, le praticien dans les situations d'urgence ;
- assurer les relations avec les laboratoires de prothèse ;
- gérer le stock de petit matériel et de produits consommables et assurer leur traçabilité ;
- assurer les commandes de fournitures et leur suivi.

Évolution du métier

Article 3.4.

L'aide dentaire titulaire du certificat de qualification professionnelle reconnue par la CNPE-FP des cabinets dentaires peut, par la formation continue, obtenir le titre

d'assistant dentaire en suivant la formation et validant les unités d'enseignements suivants :

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

UE 5 : assistance au praticien.

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

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

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

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

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

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

Sanctions des études

Article 3.5

À la fin de chaque année de stage, les connaissances sont contrôlées au moyen d'un examen sous la responsabilité du centre de formation.

Les heures d'examen (entre 3 et 5 heures) ne sont pas comprises dans le temps de formation.

L'OPCO (opérateur de compétences) désigné par la branche prendra en charge le financement de ces heures comme des heures de formation.

L'examen comporte une épreuve théorique écrite et une épreuve pratique.

En fin de première année de formation, une question d'examen devra porter obligatoirement sur la décontamination et/ ou la désinfection.

En fin de deuxième année, une question devra porter obligatoirement sur la stérilisation.

L'échec à l'examen entraîne le maintien du stagiaire dans la catégorie d'emploi d'origine.

Tout stagiaire a droit, en cas d'échec, à présenter 2 fois encore consécutivement (sauf empêchement dûment constaté pour raison de force majeure, et apprécié par le centre de formation, sous sa responsabilité, et le contrôle en dernier ressort de la CNPE-FP) l'examen sanctionnant le passage au niveau supérieur.

L'échec à 3 examens, consécutifs ou non, entraîne la déclaration d'inaptitude à l'emploi d'aide dentaire qualifiée.

Rémunération

Article 3.6.

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

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

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

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

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

Formation continue obligatoire

Annexe 1 - Titre IV

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

Article 4.1.

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

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

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

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

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

Par conséquent :

- pour l'assistant dentaire stagiaire, entré en formation depuis le 1er janvier 2019, l'AFGSU 2 faisant partie intégrante de la formation initiale, celui-ci

devra la mettre à jour tous les 4 ans, comme le précise le texte légal régissant l'AFGSU, à partir de la date d'obtention du titre d'assistant dentaire ;

- pour l'assistant dentaire déjà qualifié au 1er janvier 2019 ou en cours de formation à cette date, celui-ci-devra se mettre en conformité via la formation professionnelle continue, afin de valider la formation correspondant à l'AFGSU de niveau 2. Puis il devra la mettre à jour tous les 4 ans à partir de la date d'obtention de cette formation.
- Le temps de formation nécessaire à la délivrance de cette attestation est considéré comme du temps de travail effectif.

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

Article 4.2.

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

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

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

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

Formation continue. Stérilisation pour les assistants et aides dentaires

Article 4.3.

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

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

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

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

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

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

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

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

Formations continues facultatives

Annexe 1 - Titre V

Formations

Article 5.1.

Les assistants dentaires titulaires du titre tel que défini par l'article L. 4393-9 du code de la santé publique et les aides dentaires détenteurs du CQP ad hoc peuvent engager une formation continue en vue d'obtenir une mention complémentaire dans des disciplines spécifiques telle que la gestion administrative du cabinet dentaire.

Seuls les assistants dentaires titulaires du titre tel que défini par l'article L. 4393-9 du code de la santé publique peuvent engager une formation continue en vue d'obtenir une mention complémentaire dans des disciplines spécifiques de la chirurgie dentaire, notamment orthopédie dento-faciale, parodontologie, implantologie, chirurgie orale.

La CPNEFP des cabinets dentaires est seule habilitée à définir les mentions complémentaires, à élaborer les programmes afférents, à mettre en œuvre les formations, à définir le cahier des charges à destination des organismes de formation et à choisir ceux qui la délivreront.

La CPNEFP est seule habilitée à délivrer les mentions complémentaires aux salariés qui ont satisfait à la validation de leur formation continue complémentaire.

Ne sont autorisés à organiser l'enseignement et les épreuves de validation que les organismes répondant au cahier des charges établi par la CPNEFP des cabinets dentaires et choisis par celle-ci.

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

Formation continue " mentions complémentaires " réservées aux assistants et aides dentaires

Article 5.2.

Activités et actes réalisables par l'assistant dentaire et/ ou l'aide dentaire " mention complémentaire administrative "

Article 5.2.1.

Il est l'auxiliaire particulièrement désigné pour assister les praticiens dans l'ensemble de la gestion administrative du cabinet dentaire.

En complément de ses fonctions et compétences administratives habituelles, l'assistant dentaire et/ ou l'aide dentaire « mention complémentaire administrative » possède les connaissances spécifiques techniques nécessaires pour assister le praticien dans la gestion administrative du cabinet dentaire, acquises à l'issue d'une formation complémentaire dont le programme, la mise en œuvre et la validation sont confiées à la CPNEFP des cabinets dentaires.

Formation continue " mentions complémentaires " réservée aux assistants dentaires

Article 5.3.

Activités et actes réalisables par l'assistant dentaire " mention complémentaire en orthopédie dento-faciale (ODF) "

Article 5.3.1.

Il est l'auxiliaire particulièrement désigné pour assister les praticiens pratiquant l'orthopédie dento-faciale.

En complément de ses fonctions habituelles, l'assistant dentaire " mention complémentaire ODF " possède les connaissances spécifiques techniques, relationnelles et administratives nécessaires pour assister le praticien en orthopédie dento-faciale, acquises à l'issue d'une formation complémentaire dont le programme, la mise en œuvre et la validation sont confiées à la CPNEFP des cabinets dentaires.

La CPNEFP reconnaît l'équivalence aux assistants dentaires ayant obtenu la qualification d'assistant dentaire qualifié en ODF, délivrée par les organismes de formation antérieurement à la décision de la CPNEFP du 16 mars 2007, validant le référentiel de formation complémentaire en orthodontie de 100 heures.

Activités et actes réalisables par l'assistant dentaire " mention complémentaire parodontologie-implantologie "

Article 5.3.2.

Il est l'auxiliaire particulièrement désigné pour assister les praticiens pratiquant la parodontologie, la chirurgie orale et/ ou l'implantologie.

En complément de ses fonctions habituelles, l'assistant dentaire " mention complémentaire parodontologie-implantologie " possède les connaissances spécifiques techniques, relationnelles et administratives nécessaires pour assister le praticien pratiquant la parodontologie, la chirurgie orale et/ ou l'implantologie, acquises à l'issue d'une formation complémentaire acquises à l'issue d'une formation complémentaire dont le programme, la mise en œuvre et la validation sont confiées à la CPNEFP des cabinets dentaires.

Pour délivrer cette formation, l'organisme de formation devra être agréé par la CPNEFP.

Rémunération

Article 5.4.

La mise en œuvre au sein du cabinet dentaire des compétences acquises en formation et par la validation d'une mention complémentaire telle que définies ci-dessus sera mentionnée dans le contrat de travail ou fera l'objet d'un avenant écrit au dit contrat, il y sera également précisé le montant du complément de salaire afférent, conformément à la grille salariale en vigueur.

Emplois administratifs

Annexe 1 - Titre VI

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

Le (la) réceptionniste ou l'hôte(sse) d'accueil

Article 6.1.

Cet emploi consiste à :

- assurer la réception des patients ;
- répondre au téléphone et fixer les rendez-vous ;
- classer les fichiers de dossiers médicaux, préparer les feuilles de maladie destinées à la sécurité sociale et aux organismes d'assurance complémentaire.

Lorsque le réceptionniste ou l'hôtesse d'accueil effectue des travaux de secrétariat décrits au point V ci-dessous, il ou elle bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.14 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Ce personnel est tenu au secret professionnel.

Secrétaire technique, option santé

Article 6.2.

Cet emploi consiste à :

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

La secrétaire technique, option santé, assume les tâches décrites à l'article 6.2.1. Elle est autonome dans son activité, qu'elle exerce sous la responsabilité de l'employeur ou du responsable désigné par celui-ci.

Ce personnel est soumis au secret professionnel.

Définition des tâches

Article 6.2.1.

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

La secrétaire technique, option santé a capacité à :

Article 6.2.2.

- assurer l'accueil au sein du cabinet dentaire ;
- maîtriser la communication téléphonique ;
- gérer l'agenda et les prises de rendez-vous du cabinet ;
- maîtriser les fonctions de base et avancées d'un traitement de texte (Word), d'un tableur (Excel) et d'un logiciel de messagerie électronique (Outlook Express) ;
- produire les courriers professionnels ;
- produire les documents professionnels sur informatique ;
- enregistrer les pièces comptables ;
- préparer et suivre la facturation ;

- assurer l'organisation administrative et matérielle du cabinet ;
- remplir les obligations sociales de l'entreprise ;
- créer et suivre les dossiers des patients ;
- établir les dossiers de remboursements ;
- contrôler le cas échéant les remboursements ;
- connaître et appliquer les protocoles d'entente préalable et assurer leur suivi ;
- appliquer une procédure qualité ;
- formaliser les procédures d'hygiène et de sécurité mises en place dans le cabinet.

Formation et qualification

Article 6.2.3.

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

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

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

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

La formation interne est assurée au cabinet dentaire. L'employeur ou son représentant est tenu d'assurer la formation interne nécessaire à l'exercice de la fonction et de laisser au salarié concerné le temps nécessaire lui permettant de participer à tous les stages, modules ou cours théoriques mis en place par l'organisme certificateur en vue de la préparation à la validation de la formation et l'obtention de la qualification.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

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

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

Rémunération

Article 6.2.4.

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

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

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

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

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

Emplois d'entretien

Annexe 1 - Titre VII

Personnel d'entretien

Article 7.1.

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

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

Entretien du mobilier professionnel

Article 7.2.

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

Travaux de secrétariat - Prime de secrétariat

Annexe 1 - Titre VIII

Définition

Article 8.1.

L'exécution régulière d'au moins une des activités non répertoriées dans le référentiel d'activité de l'assistant dentaire (tel que défini dans le code de la santé publique) suivante :

1. La création et/ou la rédaction des courriers et correspondances professionnels des praticiens ;
2. La rédaction des travaux d'études ou de recherche des praticiens ;
3. Les travaux de pré-comptabilité du cabinet dentaire, entraîne le versement de la prime de secrétariat dont le montant est défini à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Ce montant est proratisé pour les salariés travaillant à temps partiel.

Modalités de dénonciation de la prime de secrétariat

Article 8.2.

La suppression de la prime de secrétariat ne pourra intervenir que par dénonciation.

La dénonciation ne pourra intervenir que par l'envoi d'une lettre recommandée (LR).

La dénonciation ne sera effective qu'à l'expiration d'un délai minimum de 6 mois. Le délai commence à courir à compter de la date d'envoi, par l'employeur, du courrier de dénonciation en lettre recommandée avec avis de réception (LR/ AR).

En cas de dénonciation, le salarié bénéficiera du maintien de la prime de secrétariat, pendant le délai de 6 mois sans avoir pour autant à exécuter les tâches ouvrant droit au versement de cette prime.

La dénonciation de la prime sera mentionnée dans un avenant au contrat de travail.

Personnels concernés

Article 8.3.

Seuls l'assistant dentaire, l'aide dentaire et la réceptionniste-hôtesse d'accueil peuvent prétendre au versement de cette prime si au moins l'une des tâches mentionnées à l'article 8.1 ci-dessus est exécutée régulièrement.

Mesures transitoires prime de secrétariat – mention complémentaire administrative

Article 8.4.

Le complément de salaire afférent à l'obtention de la mention complémentaire administrative s'entend comme une évolution de la prime de secrétariat.

À ce titre, à compter du lendemain de la signature de cet avenant le complément de salaire afférent à l'obtention de la mention complémentaire administrative se substitue au versement de la prime de secrétariat.

1. Si le salarié valide le module « mention complémentaire administrative »

Dans ce cas, le complément de salaire résultant de l'obtention de cette mention se substituera au versement de la prime de secrétariat le 1er jour du mois suivant la date de validation de la mention complémentaire administrative.

2. Si le salarié ne valide pas la mention complémentaire administrative

À titre exceptionnel et dérogatoire, la prime de secrétariat du salarié en poste est maintenue dans les conditions de l'article VII ci-dessus jusqu'à la fin de son contrat de travail en cours. Le versement de la prime prendra donc fin au terme de celui-ci.

Période transitoire

Article 8.4.1.

Pendant une période transitoire, il est possible pour le salarié percevant la prime de secrétariat de la part de son employeur actuel, dans les conditions de l'article VIII du présent accord, d'obtenir la mention complémentaire administrative sans en passer les épreuves et de percevoir le complément de salaire en résultant, à condition (conditions cumulatives) :

- de percevoir la prime de secrétariat depuis 5 ans minimum ;
- d'être âgé de plus de 50 ans.

Pour cela le salarié devra faire la demande auprès de la CPPNI des cabinets dentaires et présenter une attestation de son employeur justifiant de cette situation. La CPPNI statuera alors dans les plus brefs délais et validera ou non l'obtention de la mention complémentaire administrative par le salarié.

Elle sera alors conservée par le salarié tout au long de sa vie professionnelle.

Cette période transitoire de 5 ans débutera le lendemain de la parution de cet accord au Journal officiel.

Personnel concerné

Article 8.4.2.

Seuls l'assistant dentaire et l'aide dentaire sont concernés par la mesure transitoire car seuls ces personnels sont concernés par le complément de salaire résultant de l'obtention de la mention complémentaire administrative.

Par conséquent, les dispositions de l'article VIII restent toujours applicables en l'état, uniquement pour les catégories de personnels suivant : réceptionniste-hôte(sse) d'accueil.

NDLR : Pour le montant de la prime de secrétariat voir ci-après "Salaires minima horaires"

Changement de catégorie du salarié

Annexe 1 - Titre IX

À la suite d'une formation professionnelle, le salarié peut acquérir une nouvelle qualification. Si l'emploi correspondant à celle-ci n'existe pas dans le cabinet, la nouvelle qualification n'est pas opposable à l'employeur.

Toutefois, si le changement de qualification intervient à la suite d'une formation initiale ou continue décidée par l'employeur, il devient effectif à compter du premier jour du mois suivant la date de notification de l'obtention de la nouvelle qualification.

Le changement de qualification fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, précisant la nouvelle qualification, sa matérialisation par présentation du diplôme ou certificat obtenu, sa date d'obtention et la désignation de l'organisme qui l'a délivré.

L'avenant précisera aussi les nouvelles conditions de travail (notamment horaires et répartition des jours ouvrés de la semaine s'il y a lieu), le salaire et le maintien des avantages acquis.

Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés

Annexe 1 - Titre X

Pendant la durée de la formation professionnelle des salariés, qu'elle dépende du plan de développement des compétences de l'entreprise ou de la formation en alternance, l'employeur est tenu d'assurer la prise en charge :

En cas de prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) (1) :

- du coût des enseignements dispensés ;
- des frais de déplacement entre le lieu de la formation et le lieu le plus proche entre le cabinet dentaire ou la résidence principale du salarié ;
- des frais de restauration et d'hébergement éventuels sur présentation de justificatifs, sur les bases retenues pour le remboursement de ces mêmes frais par l'OPCO désigné par la branche professionnelle des cabinets dentaires.
- À défaut d'une prise en charge par l'OPCO (1) :
- des frais de déplacement entre le lieu de formation et le lieu le plus proche entre le cabinet dentaire ou la résidence principale du salarié sur la base de 0,20 € par kilomètre ;
- des frais de restauration, sur présentation de justificatifs, sur la base de la valeur faciale maximale exonérée de charges du titre restaurant (ex : 13,82 € au 31 décembre 2023) ;
- des frais d'hébergement éventuel sur présentation de justificatifs, selon le barème défini par l'OPCO.

(1) Les alinéas 2 et 3 du titre X de l'annexe 1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles D. 6332-85, D. 6332-78, D. 6332-78-1 et D. 6332-78-2 du code du travail, lesquels visent des dispositifs aux conditions de prises en charge différentes, selon qu'il s'agit du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Salaires, primes et indemnités

Prime d'ancienneté

Article 3.15 et Annexe I

Le salarié bénéficie d'une prime d'ancienneté dans l'entreprise, calculée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de la catégorie dans laquelle il est classé. Pour les salariés à temps partiel, cette prime est calculée au prorata temporis.

Cette prime mensuelle s'ajoute au salaire réel et doit figurer sur une ligne à part du bulletin de salaire.

Le taux de la prime s'élève à :

- 2 % à partir de 2 ans d'ancienneté révolue dans l'entreprise ;
- 1 % en plus par année supplémentaire jusqu'à 20 ans d'ancienneté.

Cette prime d'ancienneté est plafonnée à 20 %.

Les assistants dentaires stagiaires, les aides dentaires stagiaires et les secrétaires techniques option santé stagiaires ne bénéficient pas de la prime d'ancienneté pendant leur formation (dans la mesure où la durée de la formation ne permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime).

Cependant, une fois la qualification acquise, l'ancienneté est calculée depuis la date d'entrée dans l'entreprise.

Prime de secrétariat

Article 3.16

Le montant de la prime de secrétariat correspond à 10 % du salaire conventionnel de l'emploi d'assistant(e) dentaire qualifié(e).

NDLR : Pour le montant de la prime de secrétariat voir ci-après "Salaires minima horaires"

Contrat de professionnalisation

Article 7.6.1.

Conformément au code du travail et à l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires, les personnes âgées de 18 ans à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;

Certaines personnes de plus de 26 ans peuvent également bénéficier d'un contrat de professionnalisation conformément aux textes légaux en vigueur (demandeurs d'emploi, etc.).

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, la formation se déroule obligatoirement dès le début du contrat.

Le formulaire CERFA « contrat de professionnalisation » doit être adressé à l'OPCO EP dans les 5 jours qui suivent l'embauche.

L'entrée en formation externe doit se faire au plus près de la date d'embauche.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux et professionnels sont mis en œuvre par un organisme de formation agréé par la CPNEFP. Ils 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 ayant un lien avec les métiers de la branche (titre assistant dentaire, CQP aide dentaire et diplôme de secrétaire technique option santé de l'UNAPL).

L'OPCO EP est informé des conditions exposées ci-dessus.

Pendant la durée du contrat, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent une rémunération égale à 90 % du Smic, ceux âgés de plus de 26 ans perçoivent une rémunération égale au Smic en vigueur.

Contrat d'apprentissage

Article 7.6.2.

Conformément au code du travail et à l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires, les personnes âgées de 18 ans à 29 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Certaines personnes de plus de 30 ans peuvent également bénéficier d'un contrat d'apprentissage conformément aux textes légaux en vigueur (demandeurs d'emploi, etc.)

Le formulaire CERFA « contrat d'apprentissage » doit être adressé à l'OPCO EP dans les 5 jours qui suivent l'embauche.

Le stagiaire dispose de 3 mois pour débiter sa formation théorique.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, les salariés perçoivent une rémunération telle que définie par la législation en vigueur :

Situation	18-20 ans	21-25 ans	26-29 ans révolus
1re année	43 % Smic	53 % Smic	100 % Smic
2de année	51 % Smic	61 % Smic	100 % Smic

Salaires minima horaires au 1er janvier 2025

Accord du 5 décembre 2024 relatif aux salaires étendu par arrêté du 17 mars 2025 : JO, 29 mars 2025

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

I. Personnel d'entretien		11,88 €
II. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		11,88 €
2.2. Secrétaire (ST)		13,58 €
III. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		12,37 €
3.2. Assistant dentaire [mention complémentaire administrative (1), mention complémentaire ODF (2), mention complémentaire parodontologie-implantologie (2)]		13,72 €
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire :		
3.3.1. Niveau 1		12,75 €
3.3.2. Niveau 2		16,10 €
3.3.3. Niveau 3		19,91 €
3.3.4. Niveau 4		21,68 €
IV. Personnel en formation		

Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistant dentaire (1) :		
Moins de 26 ans	90 % Smic	10,69 €
Plus de 26 ans	100 % Smic	11,88 €
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
Moins de 26 ans	90 % Smic	10,69 €
Plus de 26 ans	85 % de 16.10	13,68 €
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
Moins de 26 ans	90 % Smic	10,69 €
Plus de 26 ans	85 % de 19,91	16,92 €
Prime de secrétariat : (proratisée pour les salariés à temps partiel)		205
(1) 220 € après obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP (proratisés pour les temps partiels).		
(2) 215 € après obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP (proratisés pour les temps partiels).		

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/229-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1.1	10
Article 3.1	11
Article 3.2	11
Article 3.4	12
Article 3.4.1.	12
Article 3.4.2.	12
Article 3.11	14
Article 3.11.1.	14
Article 3.11.2.	14
Article 3.11.3.	15
Article 4.3	17
Article 4.4	18
Article 6.2	19
Article 6.2.1	19
Article 6.2.2	19
Article 6.2.3	19
Article 6.2.4	20
Accord du 3 décembre 2004 - Titre Ier	21
Article 1er	21
Article 2	21
Article 3	22
Article 4	22
Article 5	22
Accord du 3 décembre 2004 - Titre II	22
Article 1	22
Article 1.1	22
Article 1.2	23

Article 1.3	23
Article 1.4	23
Article 2	23
Article 3	24
Article 4	24
Article 6.4 (1)	25
Article 6.10	26
Article 6.13	27
Article 6.3	28
Article 6.1	29
Article 6.1.1.	29
Article 6.1.2.	29
Article 6.1.3.	30
Article 6.1.4.	30
Article 6.1.4.1.	30
Article 6.1.4.2.	31
Article 6.1.4.3.	31
Article 6.1.4.4.	32
Accord du 18 mai 2001	33
Article 1er	33
Article 2	33
Article 3	34
Article 3.1	34
Article 3.2	35
Article 3.3	36
Article 4	36
Article 5 (1)	36
Accord du 5 décembre 2003	37
Article 1	37
Article 2	37

Article 2.1.	37
Article 2.2.	37
Article 2.3.	38
Article 2.4.	38
Article 2.5.	38
Article 2.6.	38
Article 2.7.	39
Article 2.8.	39
Article 2.9.	39
Article 2.10.	39
Article 2.11.	40
Accord du 28 février 2014	40
Article 9	40
Article 9.1	40
Article 9.2	40
Article 9.3	41
Article 9.4	42
Article 9.5	42
Article 10	42
Article 11	43
Article 12	43
Article 13	44
Article 16	44
Article 16.1	45
Article 16.2	45
Article 16.3	45
Article 16.4	45
Article 16.5	46
Article 16.6	46
Article 16.6.1	46
Article 16.6.2	46

Article 16.6.3.....	47
Article 17.....	47
Article 17.1.....	48
Article 17.2.....	48
Article 17.3.....	49
Article 17.4.....	50
Article 3.2.....	50
Article 3.6.1.	52
Article 3.6.2.	52
Article 3.6.3.	53
Article 4.2.1.	53
Article 4.2.2.	53
Article 6.7.....	54
Article 6.8.....	55
Article 6.9.....	55
Annexe 1 - Titre Ier	57
Article 1.1.....	57
Article 1.2.....	57
Annexe 1 - Titre II	58
Article 2.1.1.....	58
Article 2.1.2.	59
Article 2.1.2.1.	59
Article 2.1.2.2.	59
Article 2.1.2.3.	60
Article 2.1.2.4.	60
Article 2.1.2.5.	61
Article 2.1.2.6.	61
Article 2.1.3.	62
Article 2.1.4.	62
Article 2.1.5.	62

Article 2.2. 62

Article 2.2.1. 62

Article 2.2.1.1. 62

Article 2.2.1.2. 63

Article 2.2.1.3. 63

Article 2.2.1.4. 63

Article 2.2.1.5. 63

Article 2.2.1.6. 64

Article 2.2.1.7. 64

Article 2.3. 64

Article 2.4. 65

Article 2.4.1. 65

Article 2.4.2. 66

Article 2.4.2.1. 66

Article 2.4.2.2. 66

Article 2.4.2.3. 66

Article 2.4.2.4. 67

Article 2.4.2.5. 67

Article 2.4.2.6. 68

Article 2.4.2.7. 68

Article 2.5. 69

Article 2.6. 69

Article 2.6.1. 69

Article 2.6.1.1. 69

Article 2.6.1.2. 70

Article 2.6.1.3. 70

Annexe 1 - Titre III 70

Article 3.1. 70

Article 3.1.1. 70

Article 3.1.2.1. 71

Article 3.1.2.2. 71

Article 3.1.3.	71
Article 3.1.4.	71
Article 3.2.1.	71
Article 3.2.2.	72
Article 3.2.3.	72
Article 3.3.....	73
Article 3.4.....	73
Article 3.5.....	74
Article 3.6.....	75
Annexe 1 - Titre IV	75
Article 4.1.....	75
Article 4.2.....	76
Article 4.3.....	76
Annexe 1 - Titre V	77
Article 5.1.....	77
Article 5.2.....	78
Article 5.2.1.	78
Article 5.3.....	78
Article 5.3.1.	78
Article 5.3.2.	79
Article 5.4.....	79
Annexe 1 - Titre VI	79
Article 6.1.....	79
Article 6.2.....	80
Article 6.2.1.	80
Article 6.2.2.	80
Article 6.2.3.	81
Article 6.2.4.	82
Annexe 1 - Titre VII	82
Article 7.1.....	82
Article 7.2.....	82

Annexe 1 - Titre VIII 83

Article 8.1.83

Article 8.2.83

Article 8.3.84

Article 8.4.84

Article 8.4.1.84

Article 8.4.2.85

Annexe 1 - Titre IX 85

Annexe 1 - Titre X..... 86

Article 3.15 et Annexe I..... 87

Article 3.16 87

Article 7.6.1. 87

Article 7.6.2. 88

**Accord du 5 décembre 2024 relatif aux salaires étendu par arrêté
du 17 mars 2025 : JO, 29 mars 2025 89**

Source : www.legifrance.gouv.fr