Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1619

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 - Étendue par arrêté du 2 avril 1992 JORF 9 avril 1992

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 12 février 2026 relatif aux salaires au 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635655

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635655

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 06:56

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.4
Article 7.5
Article 7.6
Article 7.7
Article 7.8
Article 7.9
Article 7.10
Article 7.11
Article 7.12
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 1.6
Article 1.6
Article 1.7
Article 1.8
Article 1.9
Article 1.10
Article
Article 4.1
Article 4.2 (1)
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 4.6
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 6.6
Article 6.7
Article 6.8
Article 6.9
Article 6.10
Article 6.11
Article 6.12
Article 6.13
Article 6.14

Article 6.15
Article
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 5.6
Article 5.7
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.4
Article 3.5
Article 3.6
Article 3.7
Article 3.8
Article 3.9
Article 3.10
Article 3.11
Article 3.12
Article 3.13
Article 3.14
Article 3.15
Article 3.16
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.5
Avenant salaires en vigueur
Article
Article
Article
Article
Avenant : Annexe III. Commission paritaire de l'emploi
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 3

Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 4
Article 2
Article 9
Article 10
Article 11
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 12
Avenant : Avenant du 3 avril 1992 relatif à la date d'application de la convention collective
Article
Avenant : Accord du 5 décembre 2003 relatif à la modulation du temps de travail
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 27 février 2004 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la garantie rente éducation
Article
Avenant : Avenant du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel
Article 8
Article 9
Article 1er
Article
Article 6
Article 5
Article 10
Article 7
Article 2
Article 4
Article 3
Avenant : Accord du 3 décembre 2004 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 1er
Article 2

Article 3

Avenant : Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Article

Avenant : Accord du 2 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Article

Avenant : Avenant du 7 mars 2008 portant modification de l'article 3.2 de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Article

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

Article

Avenant : Avenant du 14 mars 2013 relatif à la formation professionnelle

Article

Avenant : Accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 5.1

Article 6

Article 7

Article 8

Article 8.1

Article 8.2

Article 8.3

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14

Article 14.2

Article 15

Article 16

Article 17

Article 18

Article 19

Article 14.1

Article

Article

Avenant : Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Article

Article

Article

Avenant : Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel

Article

Avenant : Avenant du 16 mars 2017 modifiant l'article 1.6. du titre I de la convention collective

Article

Avenant : Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article

Avenant : Avenant n° 3 du 10 octobre 2019 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Article

Avenant : Adhésion par lettre du 29 novembre 2021 de la CFE-CGC à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarism

Article

Avenant : Avenant n° 9 du 7 octobre 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Avenant n° 10 du 15 septembre 2022 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Avenant du 20 octobre 2022 relatif à la révision du titre VII « Formation professionnelle » de la convention collective

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Avenant du 22 février 2024 relatif à la modification de l'article 3.15 « Prime d'ancienneté » du titre III « Contrat de travail »

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Avenant du 24 octobre 2024 relatif à la révision de l'article 6.2 « Congés payés » du titre VI « Durée du travail et congés »

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant salaires : Accord du 19 juin 2008 relatif à la grille des salaires

Article
Avenant salaires : Accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011
Article
Avenant salaires : Accord du 21 juin 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2012
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 8 février 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2018
Article
Avenant salaires : Accord du 16 janvier 2020 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2020
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires au 1er janvier 2022
Article
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 25 mai 2023 relatif aux salaires (applicable impérativement au 1er juin 2023)
Article
Article
Article
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 7.1

Les parties signataires, conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle décident :
– de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des cabinets dentaires ;
– de promouvoir les nouveaux droits de ces personnels ;
– de créer une dynamique d'étude prospective des compétences requises par les emplois de la branche et leur évolution.

ART. 7.2

7.2.1. Principe

Depuis la loi n° 2018-71 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les contributions au financement de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage sont regroupées au sein d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

L'organisme désigné par la branche professionnelle des cabinets dentaires pour lagestion des contributions légales et conventionnelles au titre de la formation initiale en alternance et de la formation professionnelle continue est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) dont le siège social est situé 53, rue Ampère, 75017 Paris.

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

7.2.2. Financement

7.2.2.1. Obligation légale de contribution à la formation professionnelle et à l'alternance des salariés des cabinets dentaires (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés)

Au titre du présent accord et en application des dispositions législatives et réglementaires, les cabinets dentaires versent à l'Urssaf leur contribution légale à la formation professionnelle, à l'exception des cabinets dont le siège est situé dans un DROM-COM qui selon les dispositions légales, versent cette contribution à un organisme interprofessionnel.

L'OPCO EP peut assurer exceptionnellement la collecte à la place de l'Urssaf tout le temps que les dispositions législatives et réglementaires l'y autorisent.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

– cabinets de 1 à moins de 11 salariés :
La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets à partir de 11 salariés :
La contribution est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel.

7.2.2.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle et à l'alternance de l'ensemble des salariés des cabinets dentaires (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés)

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les cabinets dentaires employeurs versent une contribution conventionnelle de formation professionnelle à l'OPCO EP.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

– cabinets de 1 à moins de 11 salariés :
La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets de 11 à 49 salariés :
La contribution est fixée à 1,1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets de 50 salariés et plus :
La contribution est fixée à 1,65 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel.

ART. 7.3

7.3.1. Principes généraux

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée :
– pour un salarié travaillant à temps complet, ou à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet : le compte est alimenté à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 € ;
– pour un salarié travaillant à temps partiel, dont la durée de travail est inférieure à 50 % du temps complet : le compte est alimenté au prorata du temps de travail.

Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Les périodes d'absence du salarié pour congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour alimenter le CPF.

Le CPF est mobilisé par le titulaire (ou son représentant légal) pour qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié l'utilisation de son CPF. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (ou représentant légal) et le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute.

La formation financée dans le cadre du CPF n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail, en revanche, lorsqu'elle est suivie en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur dans les conditions définies par le code du travail.

7.3.2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour tous les actifs :
– une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
– le bilan de compétences ;
– les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
– la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP), inscrits au RNCP ou au registre spécifique sont éligibles au CPF.

ART. 7.4

Les parties signataires conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) une mission générale d'organisation de la formation professionnelle de la branche, en fonction des besoins et moyens dont celle-ci dispose.

En complément de ses attributions définies à l'article III de l'annexe III de la convention collective nationale des cabinets dentaires, les parties signataires désignent la CPNEFP pour mettre en place l'organisation de la formation professionnelle des salariés des cabinets dentaires, des travaux de l'observatoire des métiers et qualifications définis à l'article 7.10 du présent accord et du rapport socio-économique de branche, en analysant l'évolution des emplois, tant sur le plan qualificatif que quantitatif.

La CPNEFP au travers de son rôle « certificateur » assure le suivi et l'évolution des référentiels de branche conformément aux textes réglementaires en vigueur et en articulation avec le ministère de la santé.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et le rapport socio-économique de branche, la CPNEFP propose les évolutions nécessaires en matière de formation et de classification propres à assurer l'attractivité des emplois de la branche.

Les actions prioritaires de formation sont définies par la CPNEFP en adéquation avec l'ensemble des ressources dont dispose la branche au sein de l'OPCO EP. Le nombre de stagiaires ainsi que chaque action de formation peuvent également être définis selon la même adéquation.

Les parties signataires mandatent le bureau de la CPNEFP, tel que défini à l'article II de l'annexe III de la convention collective nationale des cabinets dentaires, pour résoudre les problèmes concernant les dossiers de stagiaires et les rapports avec les organismes de formation qui demandent une solution urgente, entre deux réunions de la CPNEFP. Ces décisions prises devront être validées par la CPNEFP la plus proche.

ART. 7.5

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires décident :
– de développer la formation professionnelle et notamment l'égalité d'accès pour tous à celle-ci ;
– de mettre en place un dispositif de formation par alternance tel qu'un dispositif de professionnalisation pour les accès au titre d'assistant dentaire et certification de qualification d'aide dentaire et un dispositif d'apprentissage pour l'accès au titre d'assistant dentaire ;
– d'organiser l'enseignement délivré aux aides et assistants dentaires en formation en fonction d'un référentiel de formation décliné en unités d'enseignement (UE) ;
– de définir les priorités de formation dans le cadre du plan de formation ;
– d'organiser le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
– de définir les actions de formation prioritaires dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
– de prévoir les dispositifs d'accompagnement nécessaires à l'organisation et à l'évolution de la formation ainsi qu'à l'évolution des emplois dans la branche professionnelle ;
– de favoriser le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro A).

ART. 7.6

La formation en alternance comprend les dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage.

Les parties signataires du présent avenant confient à la CPNEFP, la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en œuvre de l'alternance dans le cadre des contrats de professionnalisation, d'apprentissage et de la Pro-A.

Sont reconnus prioritaires :
– le titre d'assistant dentaire ;
– le certificat de qualification professionnelle (CQP) d'aide dentaire ;
– le brevet d'études professionnelles et le brevet de maîtrise de prothésiste dentaire ;
– tout autre certificat de qualification professionnelle ou titre ou action de formation qui sera mis en place à l'issue de travaux engagés par la CPNEFP.

La CPNEFP fixe les objectifs des stagiaires, les forfaits et les modalités de financement, notamment dans le cadre d'une convention conclue avec l'OPCO EP.

Conformément au code du travail, l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par les organismes de formation agréés par la CPNEFP et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cabinet dentaire d'une ou plusieurs activités en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer au salarié l'emploi et la formation interne en relation avec l'objectif de cette dernière.

La formation externe est dispensée par un organisme de formation agréé par la CPNEFP, en vue de l'acquisition du certificat de qualification professionnelle ou titre, objet du contrat, reconnu par la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur, à suivre la formation prévue au contrat et, à participer aux épreuves d'évaluation et de validation des connaissances, mises en place par les organismes de formation.

L'employeur s'engage à libérer l'apprenant pour sa formation, à jouer son rôle de tuteur et répondre aux impératifs d'enseignement ainsi qu'aux sollicitations des organismes de formation dans le cadre de l'application du cahier des charges de la formation validée par la CPNEFP.

La formation se décline suivant trois modalités :
– contrat de professionnalisation ;
– contrat d'apprentissage ;
– dispositif Pro-A.

Les contrats de professionnalisation, d'apprentissage et le dispositif Pro-A sont destinés à favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle, l'évolution, la promotion ou le maintien dans l'emploi de publics considérés comme prioritaires pour l'accès à la formation.

7.6.1. Contrat de professionnalisation

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.

7.6.2. Contrat d'apprentissage

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 débuter 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

7.6.3. Dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Le dispositif de reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) permet à leurs bénéficiaires, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. La Pro-A s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF. Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion.

Le parcours de formation dans le cadre de la Pro-A alterne enseignements théoriques et activité professionnelle. Il associe :
– des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques ;
– des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Il est mis en œuvre conformément aux dispositions de l'accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 6 novembre 2020 et du code du travail.

Pendant la durée de la formation, le stagiaire percevra sa rémunération habituelle.

ART. 7.7

7.7.1. Formation d'assistant dentaire

La formation pour obtenir le titre d'assistant dentaire est régie par le décret n° 2016-1646 du 1er décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire et l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

La formation se déroule en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage, d'un dispositif Pro-A ou du CPF.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un titre ou diplôme de niveau 3 (ancien niveau V).

La durée de formation conduisant au titre d'assistant dentaire est de dix-huit mois.

Elle comporte 1 878 heures d'enseignement dont 343 heures de formation théorique et 1 535 heures de formation pratique.

La formation est organisée conformément au référentiel de formation en annexe III de l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

L'enseignement comprend huit unités d'enseignement (UE), dispensées sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés et de travaux pratiques et d'un stage de 35 heures.

Formation théorique dite externe

La formation externe est délivrée par un organisme de formation agréé par la CPNEFP.

Les 343 heures sont réparties en 8 UE capitalisables pendant la durée du contrat suivant les modalités définies par l'arrêté 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

Les UE sont réparties comme suit :

Unité	Dénomination	Durée
UE1	Préambule à la formation d'assistant dentaire	14 heures
UE2	Relation-communication-éducation et promotion de la santé	35 heures
UE3	Gestion du risque infectieux et entretien de matériel	49 heures
UE4	Gestion-transmission suivi du dossier patient	77 heures
UE5	Assistance au praticien	84 heures
UE6	Examens complémentaires – Gestes et soins d'urgence	42 heures
UE7	Traçabilité et risques professionnels	21 heures
UE8	Organisation du travail – Pluriprofessionnel – Accompagnement des personnes en formation et en intégration	7 heures théorie + 35 heures de stage dans d'autres structures de soins et de prévention
	Évaluation	14 heures
Total		343 heures + 35 heures de stage

Formation pratique dite interne

La formation interne s'effectue en milieu professionnel.

Elle peut être réalisée dans les cabinets dentaires ou stomatologiques libéraux ou dans les centres de santé, les maisons de santé pluridisciplinaires, les pôles de santé, les établissements de santé ou centres de soins assurant un service d'odontologie ou de stomatologie ou de chirurgie maxillo-faciale.

Les 1 500 heures de formation interne se répartissent comme suit : (1)

– 304 heures de formation pratique interne avec le tuteur, contrôlée par l'organisme de formation ;
– 1 196 heures de travail en autonomie.

Elle se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation en collaboration avec le tuteur désigné dans la convention de formation établie entre le centre de formation et l'employeur.

Stage de 35 heures (2)

Un stage de 35 heures est intégré dans l'UE 8. (2)

Il doit être réalisé dans une structure différente de celle où le stagiaire suit la formation pratique. (2)

Ce peut être un centre hospitalier, un centre de soins, un cabinet dentaire avec une autre spécialité que celui du suivi de la formation pratique, un Ehpad, une PMI, un foyer médicalisé ayant un lien avec la santé dentaire etc. (2)

Une convention quadripartite (employeur, stagiaire, organisme de formation et établissement de stage) doit être signée. (2)

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient du même cursus de formation de 1 878 heures sur 18 mois permettant d'obtenir le titre d'assistant dentaire. (3)

Pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les stagiaires dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure à 25 heures hebdomadaires. (3)

Les heures de formation sont réparties comme suit (3) :

Dénomination	Durée
Formation théorique (UE 1 à 8) + évaluation	343 heures
Formation interne avec le tuteur (contrôlé par l'organisme de formation)	304 heures
Stage pratique	35 heures
Total formation contrôlée par l'organisme de formation	718 heures
Travail en autonomie	1 196 heures
Total	1 878 heures

Conditions de validation

Le titre d'assistant dentaire s'obtient par la validation de l'ensemble des UE de la formation externe et des compétences acquises en formation clinique.

En cas d'échec :

– échec à une UE :
En cas d'échec à une seule UE le stagiaire bénéficie d'une session de rattrapage. La présentation à l'épreuve de rattrapage n'entraîne aucun frais supplémentaire pour l'employeur ou le stagiaire.

Le rattrapage peut se faire en dehors du contrat de formation en alternance ;

– échec à plusieurs UE :
En cas d'échec à plusieurs UE ou lorsque le rattrapage n'a pas été validé, le stagiaire doit se réinscrire et suivre l'ensemble des UE non validés avec les frais correspondants. Dans ce cas, il doit être lié par un contrat de formation en alternance.

Les modalités de la formation seront fixées soit par un avenant à la convention de formation professionnelle initiale soit par la signature d'une nouvelle convention de formation professionnelle.

Les stagiaires sont autorisés à tripler le parcours de formation. (4)

Prolongation exceptionnelle du temps de formation

En cas d'absence prolongée et dûment justifiée, dans le cas où des UE ne sont pas validées pendant la durée de l'action de formation, le stagiaire bénéficie d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

Non validation

Si à l'issue du cursus de formation, le stagiaire n'a pas validé la totalité des UE et n'a donc pas acquis le titre d'assistant dentaire, les parties signataires conviennent que les unités validées sont conservées pendant 5 ans après le début de la formation.

Si à l'issue de la formation engagée pour l'obtention du titre d'assistant dentaire (cursus initial et/ ou complémentaire), le stagiaire n'ayant pas validé les UE 2,5,6 et 8 constitutifs du titre d'assistant dentaire mais pouvant justifier de la validation des unités 1,3,4 et 7 permettant l'obtention du certificat de qualification d'aide dentaire, peut demander à la CPNEFP, la délivrance de l'équivalence du certificat correspondant.

7.7.1.1. Co-financement via le CPF

Le salarié peut mobiliser son CPF pour financer une partie de sa formation.

Dans cet objectif, l'employeur peut abonder le compte CPF du salarié.

7.7.2. Formation d'aide dentaire

La formation se déroule en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif Pro-A.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau 3 minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la CPNEFP.

La durée de formation conduisant au certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire est de douze mois.

La formation comporte 345 heures, définies par le référentiel de formation et d'emploi réparties en :
– 195 heures de formation externe dans un organisme de formation agréé par la CPNEFP,
– 150 heures de formation interne.

Formation théorique dite externe

Les 195 heures de formation sont réparties en 4 UE capitalisables pendant la durée du contrat de professionnalisation ou dispositif Pro-A suivant les modalités définies par la CPNEFP.

Les UE sont réparties comme suit :

Unité	Dénomination	Durée
UE1	Préambule à la formation d'aide dentaire	14 heures
UE3	Gestion du risque infectieux et entretien de matériel	49 heures
UE4	Gestion-Transmission suivi du dossier patient	77 heures
UE6	Gestes et soins d'urgence-AFGSU 1	14 heures
UE7	Traçabilité et risques professionnels	21 heures
UE2	Relation-Communication	14 heures
	Évaluation	6 heures
Total		195 heures

Formation pratique dite interne

La formation interne s'effectue en milieu professionnel.

Elle peut être réalisée dans les cabinets dentaires ou stomatologiques libéraux ou dans les centres de santé, les maisons de santé pluridisciplinaires, les pôles de santé, les établissements de santé ou centres de soins assurant un service d'odontologie ou de stomatologie ou de chirurgie maxillo-faciale.

Pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les personnels dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure 21 heures hebdomadaires.

Conditions de validation

Le certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire s'obtient par la validation de l'ensemble des UE de la formation externe et des compétences acquises en formation clinique.

En cas d'échec :

– échec à une UE :
En cas d'échec à une seule UE le stagiaire bénéficie d'une session de rattrapage. La présentation à l'épreuve de rattrapage n'entraîne aucun frais supplémentaire pour l'employeur ou le stagiaire.

Le rattrapage peut se faire en dehors du contrat de formation en alternance ;

– échec à plusieurs UE
En cas d'échec à plusieurs UE ou lorsque le rattrapage n'a pas été validé, le stagiaire doit se réinscrire et suivre l'ensemble des UE non validés avec les frais correspondants. Dans ce cas, il doit être lié par un contrat de formation en alternance.

Les modalités de la formation seront fixées soit par un avenant à la convention de formation professionnelle initiale soit par la signature d'une nouvelle convention de formation professionnelle.

Les stagiaires sont autorisés à tripler le parcours de formation.

Prolongation exceptionnelle du temps de formation

En cas d'absence prolongée et dûment justifiée, dans le cas où des UE ne sont pas validées pendant la durée de l'action de formation, le stagiaire bénéficie d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

Non validation

Si à l'issue du cursus de formation, le stagiaire n'a pas validé la totalité des UE et n'a donc pas acquis le CQP d'aide dentaire, les parties signataires conviennent que les unités validées sont conservées pendant 5 ans après le début de la formation.

7.7.2.1. Évolution vers le titre d'assistant dentaire

Le certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire peut permettre l'évolution vers le titre d'assistant dentaire suivant les modalités définies par la CPNEFP et sous réserve de la validation des UE 2,5, et 8.

Si le salarié a plus d'un an d'ancienneté en tant qu'aide dentaire, une dispense de l'UE 8 est accordée.

7.7.3. Formation de secrétaire technique, option santé (RNCP19175 07-08-2018)

La formation s'effectue en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Pour pouvoir accéder à la formation, la durée du travail prévue au contrat doit être au minimum de 21 heure hebdomadaire.

Le cursus de formation se déroule suivant les modalités définies par le référentiel de formation et de certification mis en place par l'UNAPL, détenteur du titre « Secrétaire technique » inscrit au RNCP (arrêté du 3 novembre 2008, Journal officiel du 16 novembre 2008) et suivant les modalités et conditions définies à l'article 5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

(1) Phrases exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent aux articles L. 6221-1, R. 6223-10 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(2) Phrases exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent aux articles L. 6221-1, R. 6223-10 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(3) Phrases exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent au principe de temps complet du contrat d'apprentissage.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(4) Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient à l'article L. 6222-11 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

ART. 7.8

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques. Pour cela, il doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

Le plan de développement des compétences distingue deux types d'actions de formation :
– actions de formation obligatoires ou nécessaires (conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction) : elles figurent à l'annexe 1 de la convention collective nationale des cabinets dentaires ;
– actions de formation non obligatoires (autres).

Actions de formations obligatoires

La formation obligatoire consiste à acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Si le salarié n'est pas tenu d'utiliser directement ces compétences acquises dans le cadre de ses fonctions, ces dernières doivent correspondre à une évolution prévue ou à une modification de ses fonctions dans le cadre de son contrat de travail.

L'action de formation se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.

L'employeur qui souhaite que le salarié bénéficie de ce type de formation n'a pas à obtenir son accord.

Elle constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien intégral de la rémunération du salarié par l'employeur.

Actions de formations non obligatoires

Cette formation consiste à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise.

Elle se déroule pendant ou hors temps de travail.

L'employeur qui souhaite que le salarié bénéficie de ce type de formation doit obligatoirement obtenir l'accord écrit de ce dernier, qu'elle ait lieu pendant ou hors temps de travail.

Le refus d'une formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Si la formation est suivie pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est intégralement maintenue par l'employeur.

À l'initiative du salarié, les actions de développement des compétences non obligatoires peuvent être effectuées dans le cadre du CPF.

Les actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont mises en œuvre conformément aux dispositions du code du travail.

La CPNEFP communique annuellement à l'OPCO EP les actions prioritaires retenues dans le cadre du plan de développement des compétences.

ART. 7.9

Les parties signataires rappellent que tout diplôme, certificat, ou titre professionnel, enregistré auprès de l'organisme compétent, doit comporter un dispositif d'accès par validation des acquis de l'expérience.

7.9.1. Public concerné (1)

Toute personne répondant aux conditions d'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience mis en place par la branche professionnelle.

7.9.2. Statut du stagiaire

Le stagiaire engagé dans le dispositif entre dans le champ de la formation professionnelle continue et bénéficie donc d'une assimilation avec les actions de formation prévues par le code du travail.

Le stagiaire engagé dans le dispositif de validation des acquis de l'expérience assiste le chirurgien-dentiste dans la mesure de ses compétences en vue de compléter son parcours d'expérience ou de formation.

7.9.3. Congé pour VAE

Le salarié engagé dans un dispositif de VAE peut demander à son employeur, un congé pour préparer celui-ci (dossier de candidature, participation éventuelle aux épreuves de validation).

La durée maximale de ce congé spécifique rémunéré par l'employeur est de 24 heures de temps de travail effectif (consécutives ou non). (2)

Le congé pour VAE est demandé par le salarié dans les conditions définies par le code du travail.

7.9.4. Mise en œuvre du dispositif de VAE

7.9.4.1. Financement (3)

Les frais afférents à la mise en œuvre du dispositif de VAE sont pris en charge par l'OPCO EP selon les dispositions du code du travail en vigueur.

7.9.4.2. Gestion du parcours de VAE

À compter du lendemain de la parution du présent avenant au Journal officiel, la CPNEFP délègue l'ensemble de la gestion des parcours VAE visant l'accès partiel ou total, aux certifications professionnelles relevant du champ conventionnel de la branche des cabinets dentaires aux organismes de formation agréés par la CPNEFP :
– ayant répondu à l'appel à candidature émis par la CPNEFP ;
Et
– ayant satisfait aux différents critères et objectifs établis dans le cahier des charges accompagnant celui-ci.

Les organismes de formation agréés retenus sont :

ESAD (École supérieure d'assistanat dentaire) : 7, rue Boutard, 92200 Neuilly-sur-Seine, n° SIRET : 433 796 828 00070.

CQFD formations : 3, quai du Drac, 38600 Fontaine, n° SIRET : 349 446 344 00039.

Compétences nécessaires

Les organismes de formation sélectionnés certifient :
– être organisme de formation agréés par la branche professionnelle des cabinets dentaires ;
– avoir obtenu la certification Qualiopi pour les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
– être référencé architecte accompagnateur de parcours de la VAE ;
– s'engager à mettre en œuvre tous les moyens matériels et humains pour mener à bien cette mission.

Prestations assurées

Les organismes de formation sélectionnés s'engagent à assurer la mise en œuvre de l'ensemble des étapes nécessaires au suivi d'un parcours de VAE, à savoir :
– gestion du dossier de faisabilité ;
– suivi du parcours candidat ;
– gestion financière ;
– suivi post jury.

Délivrance des parchemins de validation de bloc de compétences ou de certification

• Délibération du jury de certification porté par la CPNEFP selon les dispositions du règlement de délivrance de la certification professionnelle visée, sur la base des propositions de résultat du jury d'évaluation.

• Édition du procès-verbal de jury de certification.

• Édition des parchemins de certification ou attestation de validation de bloc de compétences par l'APCDL sur la base du procès-verbal du jury de certification.

À ce titre, l'APCDL facture l'ensemble des frais afférents aux organismes de formation.

• Transmission aux organismes de formations sélectionnés des parchemins établis pour remise aux titulaires à l'issue du parcours.

La délégation de la gestion de l'ensemble du parcours de la VAE visant les certifications professionnelles, relevant du champ conventionnel de la branche professionnelle des cabinets dentaires, fait l'objet de la signature d'un avenant aux conventions d'agrément initiales, signée entre la CPNEFP et les organismes de formation.

Durée de la délégation

La durée de la délégation de la gestion des parcours VAE, pour chacune des certifications professionnelles relevant du champ conventionnel de la branche professionnelle des cabinets dentaires, est équivalente à la durée de son enregistrement au RNCP.

En cas de réenregistrement d'une certification professionnelle au RNCP, les conditions de délégation de la gestion de celles-ci feront l'objet d'un nouvel appel à candidature.

Modalités de suivi

Les modalités de suivi sont définies dans l'avenant aux conventions d'agrément initiales, signées entre la CPNEFP et les organismes de formation agréés susmentionnées.

(1) L'article 7.9.1 du titre VII est étendu sous réserve de l'article L. 6111-1 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(2) A l'article 7.9.3, phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à l'article L. 6422-2 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(3) L'article 7.9.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-1-2, R. 6332-4 et R. 6332-8 du code du travail, lesquelles prévoient que l'opérateur de compétences est dirigé par un conseil d'administration paritaire qui décide des modalités de prise en compte des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation, proposées par les sections paritaires professionnelles ou les commissions constituées dans les conditions mentionnées au 2 de l'article R. 6332-8 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 7.10

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'un observatoire prospectif des métiers des qualifications interprofessionnel, conformément à ce qui est défini dans l'accord collectif UNAPL modifiant l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle dans les professions libérales du 28 octobre 1992 dénommé OMPL.

Cet observatoire est géré par l'OPCO EP.

Dans ce cadre, la CPNEFP lui confie le soin de collecter et regrouper toutes les données relatives à la branche professionnelle.

L'observatoire met à disposition de la CPNEFP ses informations afin de proposer des pistes de réflexion concernant l'état général de l'emploi et des qualifications et des évolutions dans la branche professionnelle.

La CPNEFP peut diligenter toute étude auprès de l'observatoire dans l'intérêt de la branche professionnelle.

ART. 7.11

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des cabinets dentaires délègue à la CPNEFP, l'actualisation des objectifs et des priorités de la branche, en matière de formation professionnelle, au moins tous les 4 ans, par avenant éventuel au présent accord.

Dans ce cadre, La CPNEFP peut s'appuyer sur les travaux de l'OMPL.

ART. 7.12

Les parties signataires du présent accord décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble de ses dispositions. Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires n'ont pas la possibilité de déroger par accord d'entreprise à celles-ci.

(1) L'article 7.12 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

ART. 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.

ART. 1.2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès de la DDTE de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

La dénonciation de cette convention ne pourra intervenir pendant la première année d'application. En outre, la dénonciation ne pourra intervenir qu'après l'échec total de la procédure de révision prévue à l'article 1.3 et l'échec total de la procédure de conciliation conventionnelle.

À peine de nullité, la dénonciation doit être notifiée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle prend effet à l'expiration d'un délai de 3 mois de préavis commençant à courir à compter de la date de réception des lettres recommandées de dénonciation.

Des négociations devront alors s'engager dans les conditions fixées à l'article L. 132-8 du code du travail. Sauf substitution du texte dénoncé par un autre texte, les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

ART. 1.3

Lorsque l'une des parties signataires demandera la révision ou la suppression d'une ou plusieurs dispositions de la convention, elle devra en aviser chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette demande sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou d'une justification concernant la suppression des dispositions mises en cause.

Dans un délai maximal de 2 mois, une commission, composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs, devra se réunir pour négocier sur les propositions de révision ou statuer sur la mise en cause de certaines dispositions. Cette commission de négociation pourra prendre la forme d'une commission mixte, si au moins deux organisations en font la demande.

À l'issue de cette négociation, les modifications apportées au texte conventionnel résultant de l'accord des parties, entreront en vigueur dans les conditions fixées par cet accord, à défaut le lendemain du jour de son dépôt. En l'absence d'accord, les dispositions antérieures demeureront en vigueur.

ART. 1.4

La présente convention s'impose à l'employeur dès lors que les dispositions qu'elle prévoit sont plus avantageuses pour les salariés. Elle ne pourra être, en aucun cas, la cause de restrictions des avantages acquis par le salarié individuellement ou par accord collectif d'entreprise antérieurement à son entrée en vigueur.

ART. 1.5

Les conditions relatives à l'adhésion à la présente convention collective sont celles prévues aux articles L. 132-9 et L. 132-16 du code du travail.

Il est ainsi rappelé que lorsque l'adhésion émane d'une organisation syndicale, d'une association ou d'un groupement d'employeurs dont l'activité principale n'est pas celle de l'exercice de l'art dentaire telle que déterminée dans le champ d'application, l'adhésion est subordonnée à un accord entre la partie intéressée et les parties signataires de la convention.

Il est également rappelé que l'adhésion doit être notifiée aux signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail de Paris.

ART. 1.6

Plusieurs commissions paritaires sont prévues :

– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;

– les commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

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

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

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

La partie patronale assure le secrétariat.

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

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

Conformément à l'accord étendu du 16 mars 2007 relatif au développement du paritarisme, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Article 1.6.1

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

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

Elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

– elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

– elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

– elle établit un rapport annuel d'activité déposé dans une base de données nationale dans les conditions déterminées par voie réglementaire et, à ce titre, est destinataire des éventuels conventions et accords d'entreprises relatifs à la durée du travail ;

– elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche.

Dans le cadre de ses missions elle définit :

– *les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application* (2) ;

– l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les éventuels conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle des cabinets dentaires, et établit pour la commission nationale de la négociation collective et le haut conseil du dialogue social, un rapport sur l'état des négociations entreprises sur le sujet ;

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

En outre elle exerce des missions :

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

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

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

(1) L'alinéa 2 de l'article 1.6.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

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

négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

ART. 1.6

Plusieurs commissions paritaires sont prévues :

– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;

– les commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

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

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

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

La partie patronale assure le secrétariat.

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

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

Conformément à l'accord étendu du 16 mars 2007 relatif au développement du paritarisme, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Article 1.6.1

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

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

Elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

– elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

– elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

– elle établit un rapport annuel d'activité déposé dans une base de données nationale dans les conditions déterminées par voie réglementaire et, à ce titre, est destinataire des éventuels conventions et accords d'entreprises relatifs à la durée du travail ;

– elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche.

Dans le cadre de ses missions elle définit :

– *les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application* (2) ;

– l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les éventuels conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle des cabinets dentaires, et établit pour la commission nationale de la négociation collective et le haut conseil du dialogue social, un rapport sur l'état des négociations entreprises sur le sujet ;

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

En outre elle exerce des missions :

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

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

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

(1) L'alinéa 2 de l'article 1.6.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

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

négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

ART. 1.7

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés participant aux négociations de la convention collective ainsi qu'aux réunions des instances paritaires ou groupes de travail issus de la négociation bénéficient du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

Les syndicats employeurs, par part proportionnelle à la représentation définie dans chaque commission, rembourseront à chaque organisation syndicale dans la limite de 2 personnes par organisation syndicale, sur présentation d'un relevé, les frais de déplacement (soit en 1re classe SNCF- ou en couchette 1re classe en cas de voyage de nuit-y compris les suppléments éventuels, soit en avion si la distance totale parcourue est supérieure à 400 kilomètres) d'hébergement et séjour des participants à ces réunions sur les bases suivantes :
– repas : 120 F ;
– hôtel-petit déjeuner : 280 F.

Les montants des frais ci-dessus seront révisés annuellement.

La compensation de salaire ainsi que l'ensemble des frais ci-dessus seront remboursés à l'employeur par part proportionnelle par les organisations patronales signataires.

ART. 1.8

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

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

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

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

ART. 1.9

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

ART. 1.10

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

ART.

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

La convention collective conclue le 10 février 1986 entre :

- la fédération odontologique de France et territoires associés (FOFTA) ;

- le syndicat national CGT des assistantes et prothésistes dentaires ;

- la fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, branche prothésistes et assistantes dentaires ;

- la fédération des employés et cadres CGT-FO ;

- la fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;

- la fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires.

La convention collective conclue le 24 septembre 1983 entre :

- la confédération nationale des syndicats dentaires ;

- la fédération nationale indépendante du personnel des cabinets dentaires et laboratoires dentaires ;

- le syndicat autonome des assistantes dentaires et réceptionnistes.

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

- les accords nationaux professionnels du 5 juin 1987 relatifs au régime de prévoyance des salariés des cabinets dentaires ;

- l'accord national professionnel relatif à la définition et à la classification des emplois des cabinets dentaires du 3 novembre 1988 ;

- l'accord national du 3 novembre 1988 relatif à la formation professionnelle des salariés des cabinets dentaires ;

- l'accord national du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire.

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

ART. 4.1

L'ensemble des salariés cadres et non cadres des cabinets dentaires, que leur contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, et quelle que soit la durée effective de travail prévue au contrat, bénéficie des garanties suivantes :
– maintien du salaire ;
– indemnité de licenciement ;
– indemnité de départ en retraite.

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

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

ART. 4.2 (1)

4.2.1. Conditions d'ancienneté du salarié

Le personnel visé à l'article 4.1 devra justifier de 1 an d'ancienneté dans le cabinet.

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

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

4.2.2. Proposition de rédaction nouvelle

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

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

- du 4e au 30e jour, pour le personnel ayant de 1 an jusqu'à 3 ans d'ancienneté ;

- du 4e au 40e jour, pour le personnel à partir de 3 ans d'ancienneté ;

- du 4e au 50e jour, pour le personnel à partir de 8 ans d'ancienneté ;

- du 4e au 60e jour, pour le personnel à partir de 13 ans d'ancienneté ;

- du 4e au 70e jour, pour le personnel à partir de 18 ans d'ancienneté ;

- du 4e au 80e jour, pour le personnel à partir de 23 ans d'ancienneté ;

- du 4e au 90e jour, pour le personnel à partir de 28 ans d'ancienneté.

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

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

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

Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance (Arrêté du 3 avril 2001, art. 1er).

ART. 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.

ART. 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.

ART. 4.5 Les indemnités complémentaires dues en application du présent titre cessent d'être versées à la date de la résiliation du contrat de travail, et ce, même pour des arrêts de travail qui se prolongeraient au-delà de cette date. Le régime de prévoyance prévu par le titre V prend alors le relais, dans les conditions évoquées à l'article 4.2 (4.2.2, dernier alinéa).

ART. 4.6 L'étendue des garanties antérieurement acquises par l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, est maintenue intégralement, sans délai de carence, à la date d'extension de l'accord du 5 juin 1987 ayant institué ce régime.

ART. 6.1

6.1.1. Temps de travail effectif

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

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

6.1.2. Durée du travail (1)

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

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

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

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

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

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

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

6.1.3. Repos

Repos quotidien :

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

Repos hebdomadaire :

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

6.1.4. Gardes et astreintes

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

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

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

6.1.4.1. Définition et modalités (2)

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

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

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

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

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

6.1.4.2. Indemnisation

Garde

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

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

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

Astreinte

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

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

6.1.4.3. Repos compensateur de remplacement

Garde

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

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

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

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

Astreinte

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

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

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

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

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

6.1.4.4. Cas particulier du 1er Mai

Garde

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

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

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

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

Astreinte

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

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

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

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

6.1.5. Temps d'absence de l'assistant dentaire

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

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

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

Frais de déplacement

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

ART. 6.2

6.2.1 Ordre des départs (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.

6.2.2 Détermination de la durée du travail effectif

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.

6.2.3 Paiement des congés payés

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.

6.2.4 Incidence de la maladie sur les congés payés

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.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

ART. 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.

ART. 6.4

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)

ART. 6.5

Bénéficiaires

Le salarié qui doit s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie bénéficie d'un congé de proche aidant.

Le salarié doit avoir un lien familial ou étroit avec celle-ci selon les dispositions légales en vigueur.

Ce congé peut être pris sans condition d'ancienneté.

Durée

Le congé est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière.

Maintien du salaire

Pendant toute la durée de ce congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée.

Néanmoins, il peut percevoir sous conditions des prestations de la caisse d'allocations familiales.

ART. 6.6

Bénéficiaires

Le salarié qui doit s'absenter pour assister un proche ou une personne partageant le même domicile, souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable bénéficie d'un congé de solidarité familiale, selon les dispositions légales en vigueur.

Ce congé peut être pris sans conditions d'ancienneté.

Durée

La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable une fois.

Maintien du salaire

Pendant toute la durée de ce congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée.

Néanmoins, il peut percevoir sous conditions des prestations de la caisse d'allocations familiales.

ART. 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 naitre 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.

ART. 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.

ART. 6.9

Bénéficiaires

Tout salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie règlementaire 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.

ART. 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.

ART. 6.11

Bénéficiaires

Le salarié qui doit s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence parentale selon les dispositions légales en vigueur.

Il peut être pris sans condition d'ancienneté.

Durée

Le congé a une durée variable selon l'évolution de la pathologie de l'enfant et est fixée par les dispositions légales en vigueur.

Maintien du salaire

Pendant toute la durée de ce congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée.

Néanmoins, il peut percevoir sous conditions des prestations de la caisse d'allocations familiales.

ART. 6.12

Bénéficiaires

Les salariés ayant un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou, s'il est âgé de moins de 16 ans, de son arrivée au foyer en vue de son adoption, peuvent prendre, pour élever leur enfant, un congé parental d'éducation total ou partiel.

Ce droit peut être exercé à la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant ou de l'arrivée au foyer.

Le congé parental suspend le contrat de travail.

Sa durée est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (notamment prime d'ancienneté, licenciement).

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au début de ce congé.

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

Durée

La durée initiale maximale est fixée à une année. Le salarié peut prolonger son congé total ou partiel dans la limite des trois années qui suivent la naissance ou l'arrivée au foyer, selon les dispositions légales.

Maintien de salaire

Pendant la durée de ce congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée. Néanmoins il peut percevoir sous conditions des prestations de la caisse d'allocations familiales.

ART. 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.

ART. 6.14

À la fin du congé de maternité ou d'adoption ou dans les deux mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, tout salarié peut démissionner pour élever son enfant sans respecter le préavis prévu par la convention collective.

Il doit en informer l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 15 jours à l'avance.

Après cette démission, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an sur les emplois correspondant à ses qualifications.

ART. 6.15

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié qui démissionne pour élever son enfant – en respectant le préavis prévu par la convention collective – bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an pour les emplois correspondant à ses qualifications.

ART.

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

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

ART. 5.1

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés appartenant à la catégorie suivante : l'ensemble des salariés non cadres, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective tel que défini à son article 1.1, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

Le présent régime pourra être volontairement étendu aux salariés cadres relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sous réserve que l'employeur prenne entièrement à sa charge l'ensemble de la cotisation correspondante.

Ce régime de prévoyance " Incapacité de travail, longue maladie, invalidité, décès " a pour but d'assurer :
– le versement d'indemnités journalières ou de rente invalidité, complémentaires à celles de la sécurité sociale ;
– le versement, en cas de décès du salarié, d'un capital et d'une rente d'éducation.

ART. 5.2

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

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

ART. 5.3

Les garanties du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires font l'objet d'un accord signé par l'ensemble des parties et figurant en annexe de la présente convention collective.

5.3.1. Ancienneté du salarié

Ces garanties s'appliquent obligatoirement aux salariés tels que défini dans l'article 5.1, comptant 3 mois de présence dans le même cabinet, ou 3 mois d'ancienneté acquise dans d'autres cabinets dentaires au cours des 12 mois précédents.

5.3.2. Suspension du contrat de travail indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, pour le salarié (et le cas échéant, leurs ayants droit) :
– dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
– en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèce de la sécurité sociale ;
– dont le contrat de travail est suspendu, dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement financé au moins pour partie par l'employeur, qu'il soit versé directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, en raison :
— d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
— de toute période de congé rémunéré par l'employeur.

ART. 5.4

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

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

La répartition entre l'employeur et les salariés est la suivante :
– part patronale : soit 1 % ;
– part salariale : soit 0,5 %.

ART. 5.5

Les cabinets dentaires sont libres de recourir à l'organisme assureur de leur choix.

Ce dernier doit se conformer à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux textes de la convention collective nationale (CCN) des cabinets dentaires régissant le régime collectif de prévoyance, notamment en matière de cotisations et de garanties.

ART. 5.6

Il est institué, par les parties signataires, une commission paritaire chargée de suivre l'évolution du régime professionnel, de contrôler la gestion du régime et de veiller à son application.

Elle se réunira au moins une fois par an au cours du 2e trimestre de l'exercice.

ART. 5.7

Le personnel des cabinets dentaires devra être inscrit à un régime de retraite complémentaire géré par l'AG2R à un taux contractuel de 8 %, à effet au 1er janvier 1992.

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

L'inscription du salarié au régime de retraite complémentaire prend effet le premier jour de travail dans l'entreprise.

Répartition de la cotisation

La commission mixte des cabinets dentaires, réunie à Paris le 14 janvier 2000, décide, concernant l'application des nouveaux taux de cotisations de la tranche T 2 (entre 1 et 3 plafonds de la sécurité sociale), prévus par les accords relatifs à la retraite complémentaire Arrco :

À partir du 1er janvier 2000 :

La répartition des 6 premiers pour cent est fixée à :
– 60 % à la charge des employeurs ;
– 40 % à la charge des salariés.

La répartition des pourcentages au-delà des 6 premiers est partagée :
– 50 % à la charge des employeurs ;
– 50 % à la charge des salariés.

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

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

NOTA
(1) voir aussi avenant du 13 mai 1992.

ART. 3

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

ART. 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.

ART. 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.

ART. 3.3

Le personnel est réparti en deux catégories :
– le personnel permanent ;
– le personnel non permanent ou personnel embauché à titre provisoire.

Personnel permanent

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

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

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

Personnel non permanent *(1)*

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

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

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

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

Personnel non permanent devenant permanent

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

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

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

ART. 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.

3.4.1. Contrats à durée indéterminée

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

Toutefois, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la relation de travail en cours de période d'essai, celui-ci devra prévenir le salarié :
— 24 heures auparavant si ce dernier est présent depuis moins de 8 jours dans le cabinet ;
— 48 heures auparavant si ce dernier est présent entre 8 jours et 1 mois ;
— 2 semaines après 1 mois de présence ;
— 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la relation de travail au cours de la période d'essai, celui-ci devra prévenir l'employeur :
— 24 heures auparavant si sa présence dans le cabinet est inférieure à 8 jours ;
— 48 heures dans les autres cas.

Cas particulier des contrats de professionnalisation

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

3.4.2. Contrats à durée déterminée

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

Ces périodes d'essai ne sont pas renouvelables.

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

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

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

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

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

Cas particulier des contrats de professionnalisation

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

ART. 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.

3.4.1. Contrats à durée indéterminée

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

Toutefois, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la relation de travail en cours de période d'essai, celui-ci devra prévenir le salarié :
— 24 heures auparavant si ce dernier est présent depuis moins de 8 jours dans le cabinet ;
— 48 heures auparavant si ce dernier est présent entre 8 jours et 1 mois ;
— 2 semaines après 1 mois de présence ;
— 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la relation de travail au cours de la période d'essai, celui-ci devra prévenir l'employeur :
— 24 heures auparavant si sa présence dans le cabinet est inférieure à 8 jours ;
— 48 heures dans les autres cas.

Cas particulier des contrats de professionnalisation

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

3.4.2. Contrats à durée déterminée

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

Ces périodes d'essai ne sont pas renouvelables.

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

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

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

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

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

Cas particulier des contrats de professionnalisation

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

ART. 3.5

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

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

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

ART. 3.6

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

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

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

- l'absence du salarié perturbant le fonctionnement du cabinet interdit à l'employeur de compter sur l'exécution régulière du contrat de travail ;

- l'absence rend nécessaire le remplacement définitif du salarié par un contrat de travail à durée indéterminée.

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

3.6.2. Incidence du congé de maternité ou du congé d'adoption

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

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et que l'enfant est hospitalisé, la mère bénéficie d'une prolongation de la suspension de son contrat de travail du nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et la date prévue, afin de permettre à la salariée de participer, chaque fois que possible, aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour à domicile.

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

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

3.6.4. Retour de congé de maternité ou de congé parental

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

ART. 3.7

Lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à l'emploi qu'il occupait, son employeur doit rechercher, dans le mois qui suit, une solution de reclassement dans le cabinet afin de lui proposer un emploi compatible avec sa nouvelle aptitude, même si le médecin du travail ne fait pas de propositions en vue du reclassement.

Si l'employeur ne peut proposer un autre emploi approprié à ses capacités, il pourra prendre l'initiative de licencier le salarié devenu inapte. À défaut il devra, à l'issue du mois qui suit la déclaration d'inaptitude, reprendre le versement de la rémunération du salarié.

Ancien article 3.9.4 (Avenant du 22 juin 2001).

ART. 3.8

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

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

ART. 3.9

Toute modification d'un élément substantiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Si ce dernier n'accepte pas cette modification et si l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail pourra être considéré comme rompu du fait de l'employeur.

En cas de contestation, seul le juge est habilité à apprécier le caractère substantiel de la modification intervenue.

Nota - Ancien article 3.7 (Avenant du 22 juin 2001).

ART. 3.10

Pendant toute la durée du service national, le contrat de travail du salarié est suspendu. À sa libération, il sera automatiquement réintégré dans son emploi.

Dans le cas où l'emploi qu'occupe le salarié est supprimé pendant cette période, celui-ci en est immédiatement avisé par lettre recommandée avec avis de réception et en tout état de cause au moins 2 mois avant la date présumée de sa libération. Ce délai vaut délai de préavis tel qu'il est fixé à l'article 3.9 *(1)*.

Nota - Ancien article 3.8 (Avenant du 22 juin 2001).

(1) Devenu article 3.11.

ART. 3.11

3.11.1. Définitions

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.

3.11.2. Durée et conditions d'exercice du préavis

1. 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.

2. 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.

3.11.3. Dispense de préavis

1. À l'initiative de l'employeur

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

La dispense de préavis doit être mentionnée dans la lettre de licenciement (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.

2. 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)

3. 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)

ART. 3.12

Le personnel des cabinets dentaires est tenu au respect du secret professionnel, même après avoir quitté son emploi.

Le personnel des cabinets dentaires est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des patients.

Nota - Ancien article 3.10 (Avenant du 22 juin 2001).

ART. 3.13

Les membres du personnel sont placés sous l'autorité de l'employeur. Tous ont mission de collaborer à la bonne marche du cabinet.

En cas d'empêchement d'un salarié, spécialement chargé d'une tâche déterminée, aucun membre du personnel de sa catégorie professionnelle ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter ce travail s'il reste dans la durée légale du temps de travail. Ceci ne doit pas dépasser une période de 1 mois.

L'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur du cabinet pour des raisons d'ordre technique ou des nécessités de service.

Si le remplacement s'effectue dans un poste hiérarchiquement supérieur, le salaire correspondant à ce poste occupé temporairement est servi pendant tout le temps que dure cette solution momentanée.

Les membres de l'équipe dentaire, tant salariés que praticiens, doivent s'astreindre à un respect mutuel.

Nota - Ancien article 3.11 (Avenant du 22 juin 2001).

ART. 3.14

Dès l'embauche, les salaires minimaux des différentes catégories de personnels correspondant aux emplois décrits à l'annexe I de la présente convention sont fixés selon la grille présentée à l'annexe II.

Les salaires sont mensualisés, y compris pour le personnel employé à temps partiel.

Dans ce cas, le salaire mensualisé est déterminé par la formule :

SM = SH × (N.H.S. × 4,33) où :

SM = salaire mensuel ;

SH = salaire horaire ;

NHS = nombre d'heures de travail par semaine ;

4,33 = quotient de 52 semaines par 12 mois.

Dans le cadre des contrats de qualification, la rémunération des salariés est de 80 % du Smic la première année et égale au Smic la seconde année.

Nota - Ancien article 3.12 (Avenant du 22 juin 2001).

ART. 3.15

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 pro rata 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 %.

ART. 3.16

3.16.1 Hygiène des locaux

Les locaux affectés au travail doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés. (1)

Pour les locaux de travail, certaines dispositions législatives ou réglementaires doivent être appliquées. Elles concernent : (2)

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

Il est obligatoire de mettre à la disposition des salariés :
– lavabos et vestiaires. Les salariés veilleront à ce que ceux-ci demeurent dans le plus grand état de propreté (3) *;*
– dosimètre, moyen de contrôle de rayonnement. Le dosimètre est fourni par l'employeur. Il doit être porté par tout le personnel travaillant dans les locaux où il y a émission de rayons X et sera vérifié par un organisme agréé ;
– des gants d'examen à usage unique, un masque et des lunettes de protection, ainsi que toute mesure de protection préventive.

3.16.2 Tenue de travail

L'employeur prend en charge la fourniture et l'entretien des tenues de travail dont le port est exigé par lui-même ou la réglementation en vigueur.

Nota 1 : Ancien article 3.15 (avenant du 22 juin 2001).

Nota 2 : Ancien article 3.17 (avenant du 11 décembre 2025).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4221-1 du code du travail, lesquelles prévoient que les établissements et locaux de travail sont aménagés afin que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(2) Les alinéas 2 à 15 de l'article 3.17-1 sont étendus sous réserve du respect de l'ensemble des dispositions du titre II du livre II de la quatrième partie du code du travail relatives aux obligations de l'employeur pour l'utilisation des lieux de travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(3) Les termes « Les salariés veilleront à ce que ceux-ci demeurent dans le plus grand état de propreté ; » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 4228-3 du code du travail, lesquelles prévoient que l'obligation de tenir les installations sanitaires en état constant de propreté s'applique à l'employeur et non aux travailleurs.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 2.1

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

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

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

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

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

ART. 2.2

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

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

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

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

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

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

ART. 2.3

Le droit syndical s'exerçant dans le cadre des lois en vigueur, le temps nécessaire à l'exercice de ce droit sera accordé aux salariés.

2.3.1. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de formation « économique, sociale et syndicale », sans condition d'ancienneté. Il dispose de 12 jours par an. (1)

Ce congé lui permet de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale en vue d'acquérir des connaissances pour l'exercice de fonctions syndicales.

Il est régi par les dispositions du code du travail.

Pendant ce congé, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

La demande d'absence pour formation sera adressée à son employeur 30 jours avant la date de formation.

Dans tous les cas, il sera demandé une justification écrite. *Les salariés s'efforceront de réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à la bonne organisation du travail.* (2)

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

2.3.2. Participation aux congrès et instances statutaires

Sur convocation écrite de leur organisation syndicale présentée au plus tard 30 jours à l'avance, des autorisations d'absence peuvent être accordées aux salariés dans les conditions suivantes :

Réunions nationales, départementales et/ ou locales : dans la limite de 5 jours fractionnables, par an.

Ces absences ne donnent pas lieu à un maintien de salaire versé par l'employeur.

Ces absences ne peuvent s'imputer sur la durée des congés annuels.

Elles sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté et à l'acquisition des congés payés.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 2145-7 du code du travail la limite de douze jours de congés par an ne s'applique pas aux animateurs des stages et sessions, qui bénéficient légalement de dix-huit jours.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(2) Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 2135-11 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 2.4

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

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

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

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

ART. 2.5

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

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 12 février 2026 relatif aux salaires au 1er janvier 2026

ART.

Dépôt. Extension. Application (1)

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1er janvier 2026 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandée par les chirurgiens-dentistes de France (les CDF) signataire de l'accord.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail ainsi que de l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lequel prévoit que la convention ou l'accord ne s'applique aux employeurs non adhérents à une des organisations d'employeurs signataires, qu'au lendemain de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté portant extension de la convention ou de l'accord.
(Arrêté du 15 juillet 2026 - art. 1)

ART.

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux

Applicable au 1er janvier 2026.

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

(En euros.)

I. Personnel d'entretien		12,02
II. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		12,02
2.2. Secrétaire (ST)		13,78
III. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		12,56
3.2. Assistant dentaire		13,93
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		12,94
3.3.2. Niveau 2		16,34
3.3.3. Niveau 3		20,21
3.3.4. Niveau 4		22
IV. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistant dentaire :		
Moins de 26 ans	90 % Smic	10,82
Plus de 26 ans	100 % Smic	12,02
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
Moins de 26 ans	90 % Smic	10,82
Plus de 26 ans	85 % de 16,34	13,89
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
Moins de 26 ans	90 % Smic	10,82
Plus de 26 ans	85 % de 20,21	17,18
Mention complémentaire administrative : Après obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisées pour les salariés à temps partiel).		220
Mention complémentaire (ODF et paro-implantologie) : Après obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 5.3 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisée pour les salariés à temps partiel).		215
Prime de secrétariat : Selon le titre VIII de la CCN des cabinets dentaires libéraux (proratisée pour les salariés à temps partiel).		205

ART.

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 1,5 % le taux horaire des emplois qualifiés de la branche (assistant et aide dentaire, secrétaire technique et prothésiste dentaire) applicable impérativement au 1er janvier 2026.

ART.

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant[e] dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico-techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les prérequis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

SECTION 3

Avenant : Annexe III. Commission paritaire de l'emploi

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Par un avenant en date du 3 avril 1992, les parties signataires sont convenues de fondre au sein d'une seule et même commission, la commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE) et la commission paritaire nationale de contrôle de qualification des assistantes dentaires (CPNCQAD).

Les règlements intérieurs de ces commissions prévues par les accords nationaux du 3 novembre 1988, relatifs respectivement à la formation professionnelle et à la classification des emplois dans les cabinets dentaires, inclus dans la convention collective nationale du 17 janvier 1992, figuraient aux annexes I *bis* et III de ce texte.

Le présent règlement intérieur annule et remplace le contenu de ces 2 annexes. Il intègre les modifications adoptées à l'unanimité des présents aussi bien par le CNPF que par la CPNCQAD le 13 décembre 1991. Remplaçant tout le contenu de l'annexe III, il conserve cette numérotation et ce titre.

ART.

La commission est, conformément aux dispositions conventionnelles, composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et, côté employeurs, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salariés soit un total de 24 membres (12 titulaires et 12 suppléants) représentés de la manière suivante :

1. Organisations patronales

12 membres : 8 représentants (4 titulaires et 4 suppléants) pour la CNSD et 4 représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de la FSDL, ex-FOFTA.

2. Organisations de salariés

12 membres : (6 titulaires et 6 suppléants).

2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) désignés par chacune des organisations syndicales ci-après : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO et Fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires.

3. La répartition des sièges dévolus aux organisations patronales peut évoluer en fonction de la représentativité de chacun des syndicats patronaux tel qu'il en ressort à l'issue des enquêtes de représentativité diligentées par le ministère du travail, notamment celle dont la loi fait obligation.

ART.

1. Bureau; Composition

Les membres de la commission élisent, parmi les titulaires, un bureau composé de la manière suivante : président et vice-président.

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

Le secrétariat est assuré par la partie employeur qui n'assume pas la présidence. Il établit les dossiers d'indemnisation des membres de la commission, les fait avaliser par le président et le vice-président avant paiement.

2. Bureau. Conditions d'exercice des fonctions

Chacun des membres du bureau est élu par le collège auquel il appartient pour 2 années consécutives renouvelables éventuellement.

Pour les 2 premières années d'activité de la commission, le président est élu par le collège employeurs.

Le vice-président est élu par le collège salariés.

À chaque renouvellement, l'alternance entre les collèges devra être respectée.

En cas de vacance d'un des postes du bureau, il sera pourvu à son remplacement par le collège intéressé et pour la durée restant à courir du mandat en cours.

Le président ou le vice-président représente de droit la commission et exécute les tâches qui sont demandées par la commission.

3. Réunions de la CNPE

La commission se réunit au moins deux fois par an suivant un calendrier fixé par avance.

Les dates de réunion ayant été fixées d'un commun accord, la convocation à ces réunions ne suit aucun formalisme particulier. Il incombe cependant à la présidence de faire parvenir l'ordre du jour à tous les membres de la CNPE au plus tard 15 jours avant la réunion.

Tous les actes de la CNPE doivent être adressés, de droit, aux membres titulaires, pour information, aux membres suppléants.

Ont voix délibérative les membres titulaires de la commission ou les membres suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres de la commission ayant voix délibérative au cours de l'exercice considéré. Une réunion exceptionnelle peut être convoquée, par le président ou le vice-président, lorsqu'elle est sollicitée, accompagnée de son ordre du jour, par un membre de la commission ayant voix délibérative.

La convention à cette réunion doit être adressée, par le président, à tous les membres de la commission, dans un délai de 15 jours suivant la date de réception de la demande par la présidence.

La réunion devra avoir lieu dans un délai maximal de 50 jours à partir de la même date de réception de la demande.

Les comptes rendus des séances sont rédigés par le secrétariat. Dans le mois qui suit la réunion, ils sont adressés aux membres de la CNPE.

Même si elles sont reproduites dans le texte du compte rendu, les délibérations de la commission font l'objet d'un procès-verbal séparé, annexé audit compte rendu.

Les observations ou les modifications de la rédaction du compte rendu et du procès-verbal d'une réunion doivent être présentées au début de la réunion suivante, avant l'adoption définitive.

ART.

Les attributions de la CNPE sont :

1. Celles énoncées par l'article 4.1 de l'accord national sur la formation professionnelle du 3 novembre 1988, devenu l'article 7.4.1 de la convention collective nationale des cabinets dentaires ;

2. Celles découlant du paragraphe 2.1 de l'accord national sur la classification des emplois dans les cabinets dentaires du 3 novembre 1988, devenu l'annexe I de la même convention collective nationale et du paragraphe III de la même annexe.

Elle devra en conséquence :

1. Procéder à une analyse de la situation économique et de la situation de l'emploi au sein de la profession.

À cet effet, l'une des 2 réunions annuelles, prévues à l'article II.3 du présent règlement, sera consacrée à cette analyse. Celle-ci permettra, dans le respect des dispositions conventionnelles de définir les actions prioritaires dans le domaine de la formation assurant une meilleure adaptation des qualifications et des emplois à l'évolution des besoins dans la branche d'activité.

2. Définir la nature des actions de formation jugées prioritaires pour la profession et en faire parvenir, pour en assurer le financement, la liste au conseil de gestion du FAF-PL.

Une fois par an, la CNPE examinera les conditions d'application de l'accord national sur la formation professionnelle (art. 7.1 à 7.6 de la convention collective nationale), notamment sur le plan financier.

3. Harmoniser la formation dispensée dans les différents centres de formation pour assistant et aides dentaires en proposant un programme minimal.

4. Analyser les difficultés éventuelles qui pourraient survenir suite aux propositions et observations faites par les centres de formation.

5. Apposer son visa sur la certification de qualification établie par les centres de formation.

6. Prendre toutes dispositions pour aboutir à un titre de qualification unique, pour assistants et aides dentaires, homologué par la commission nationale d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique.

ART.

Conformément à l'article 6 de l'accord national devenu article 7.6 de la convention collective nationale :

« Les salariés, désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions de la commission paritaire, sont indemnisés de leurs frais dans les conditions prévues pour les membres salariés de la commission paritaire nationale de la négociation. »

Le temps passé par ces salariés pour participer aux réunions est assimilé à un temps de travail effectif et rémunéré comme tel à échéance normale.

ART.

Le présent règlement pourra être modifié sur proposition des membres titulaires du bureau de la commission paritaire de l'emploi. La modification ne sera effective qu'à la condition d'un vote majoritaire dans les conditions de l'article II.3 ci-avant.

SECTION 4

Avenant : Accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 3

Capitaux assurés

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

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

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

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

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

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

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

Double effet

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

Invalidité permanente totale

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

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

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

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

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

ART. 5

Article 5.1

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès
en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles que définies à l'article 5.2 ci-après, sont maintenues en cas de non-renouvellement (de la désignation de l'AG2R Prévoyance ou du contrat d'adhésion) ou de la résiliation du contrat d'adhésion pour changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité, dénommé ci-après « le participant ».

Article 5.2

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation
ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Lorsque les conditions décrites ci-avant sont remplies, les garanties décès maintenues sont :

- la garantie rente éducation dans les conditions prévues au règlement général de l'OCIRP ;

- les garanties définies à l'article 3 du protocole d'accord prévoyance dans les conditions suivantes :

- l'invalidité permanente et totale du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet du non-renouvellement ou de la résiliation n'entre pas dans le maintien de garantie après non-renouvellement ou de la résiliation ;

- la revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet du non-renouvellement ou de la résiliation ;

- les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion ;

- ce maintien est effectué :

-- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;

-- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;

-- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

ART. 6

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

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

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

ART. 7

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

ART. 8

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

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

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

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

ART. 4

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

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

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

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

Le montant de la rente est doublé si l'enfant est orphelin de père et de mère.

La rente éducation est versée, trimestriellement et à terme d'avance, au représentant légal de l'enfant à charge pendant sa minorité, à l'enfant dès sa majorité.

Le taux de cotisation n'est pas modifié et est égal à 0,10 % du salaire limité aux tranches A et B.

La gestion de cette rente est effectuée conformément à la convention signée avec l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. »

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

ART. 2

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

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

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

ART. 9

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire des garanties du régime bénéficient du maintien de ces garanties lorsque :
– les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;

– la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Durée. – Limites

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

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

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

Garanties

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

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

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

Financement

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

ART. 10

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

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

ART. 11

Dans le cas d'un décès

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

Dans le cas d'une rente d'éducation

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

Dans le cas d'une incapacité de travail

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

– de l'original du décompte des prestations en espèces de la sécurité sociale ;

– d'une demande d'indemnités journalières AG2R Prévoyance signée par l'employeur.

ART. 13 Les parties signataires s'engagent à porter à la connaissance des adhérents leurs obligations vis-à-vis de l'AG2R Prévoyance et à les informer des conditions d'adhésion à cette institution.

ART. 14 Le présent protocole est conclu pour une durée de 1 an de à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension.

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

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

ART. 15 La commission paritaire de gestion prévue à l'article VII de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance se réunira au moins une fois par an dans le courant du 2e trimestre civil.

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

ART. 16 Le présent protocole est souscrit dans le cadre des dispositions générales prévues en matière de régime de prévoyance par les statuts et règlements intérieurs de l'AG2R Prévoyance.

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

ART. 17 Le présent protocole prend effet à la date de signature.

ART. 12 La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,69 % TA (*) et TB (**) de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,56 % TA (*) TB (**) à la charge du salarié et 1,13 % TA (*) TB (**) à la charge de l'employeur.

(*) Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.
(**) Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

ART.

La convention collective nationale des cabinets dentaires est applicable :

- 1. A dater du 4 février 1992, entre les employeurs adhérents de la confédération nationale des syndicats dentaires et leurs salariés ;

- 2. A dater du 19 mars 1992 entre les employeurs adhérents de la fédération des syndicats dentaires libéraux, et leurs salariés.

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART.

2.1. Répartition de la durée du travail

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

2.2. Amplitude de modulation

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

2.3. Durée journalière de travail

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

2.4. Rémunération

En fonction des conditions énoncées à l'article 2.2, les heures travaillées au-delà de la 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.

2.5. Heures supplémentaires

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

Ces heures supplémentaires sont rémunérées comme telles.

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

2.6. Organisation de la modulation

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

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

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

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

2.7. Recours au chômage partiel

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

2.8. Recours au travail temporaire

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

2.9. Absences

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

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

- si le décompte des heures effectivement travaillées par le salarié est inférieur au décompte des heures rémunérées, la rémunération versée par anticipation ne peut lui être réclamée ;

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

2.10. Rupture de la relation de travail

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

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

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

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

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

2.11. Bilan de la modulation

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

(1) Termes exclus de l'extension, car ils contreviennent à l'alinéa 7 de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er).

ART.

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.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 2 du 27 février 2004 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la garantie rente éducation

Source officielle Légifrance

ART.

Accord professionnel

Nouvelle rédaction de l'article 4 " Rente éducation "

Article 4

Rente éducation

Versement d'une rente éducation (OCIRP) en cas de décès du salarié.

Si le décès du salarié survient alors qu'il reste au moins un enfant à charge, il est versé au profit de chaque enfant à charge, au sens de la législation fiscale, une rente éducation dont le montant annuel, exprimé en pourcentages du salaire de référence, est égal à :
– jusqu'au 12e anniversaire ... 10 % du salaire annuel brut (au lieu de 7,5 %);
– jusqu'au 18e anniversaire ... 15 % du salaire annuel brut (au lieu de 10 %);
– jusqu'au 26e anniversaire, si poursuite d'études... 20 % du salaire annuel brut (au lieu de 12,5 %).

Le montant de la rente est doublé si l'enfant est orphelin de père et de mère.

La rente éducation est versée, trimestriellement et à terme d'avance, au représentant légal de l'enfant pendant sa minorité, à l'enfant dès sa majorité.

Le taux de cotisation n'est pas modifié et est égal à 0,10 % du salaire limité aux tranches A et B.

La gestion de cette rente est effectuée conformément à la convention signée avec l'OCIRP (organisme commun d'institution de rente et de prévoyance), organisme spécialisé.

Ces dispositions prennent effet au 1er janvier 2004.

SECTION 8

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

Source officielle Légifrance

ART. 8

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

ART. 9

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

ART. 1er

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

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

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

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

ART.

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

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

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

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

ART. 6

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

ART. 5

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

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

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

Le programme est affiché sur le lieu de travail.

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

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

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

NOTA

NOTA : Arrêté du 23 novembre 2004 :

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

ART. 10

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

NOTA

NOTA : Arrêté du 23 novembre 2004 :

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

ART. 7

7.1. Détermination de la rémunération

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

Elle est calculée comme suit :

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

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

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

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

7.2. Incidence de l'absence

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

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

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

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

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

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

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

NOTA

NOTA : Arrêté du 23 novembre 2004 :

Les premier et troisième alinéas de l'article 7-3 devraient être étendus sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail qui détermine la fraction insaisissable du salaire.

ART. 2

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.

ART. 4

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

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

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

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures. Toutefois, cette interruption peut être supérieure à 2 heures dans le cas d'exigences exceptionnelles propres du service à apporter à la patientèle et dûment motivées. Dans ce cas, le contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée.

ART. 3

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

SECTION 9

Avenant : Accord du 3 décembre 2004 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité

Source officielle Légifrance

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART.

Le principe d'une journée de solidarité a été arrêté par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 pour assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées.

Cette journée de solidarité prend la forme :

- d'une contribution supplémentaire de 0,3 % payée par les employeurs sur les rémunérations versées depuis le 1er juillet 2004 ;

- d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour tous les salariés des cabinets dentaires libéraux.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires affirment leur volonté d'organiser de manière concertée la mise en œuvre des dispositions légales relatives à la journée de solidarité en précisant les modalités concrètes d'application dans les cabinets dentaires libéraux.

ART. 1er

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

Article 1.1

Salariés bénéficiant de jours de réduction du temps de travail

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

Article 1.2

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

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

Article 1.3

Salariés dont le temps de travail est modulé

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

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

Article 1.4

Autres salariés à temps complet

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

ART. 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.

ART. 3

Article 3.1

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

7 heures × taux d'activité × nombre de jours calendaires du contrat divisé par le nombre de jours calendaires de l'année

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

ou taux d'activité = nombre d'heures mensuelles de travail inscrit au contrat divisé 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.

ART. 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.

ART. 1er

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

ART. 2

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux modalités définies dans le présent accord par accord d'entreprise.

ART. 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au conseil de prud'hommes compétents.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire et une notification par lettre recommandée avec avis de réception sera faite à l'ensemble des parties.

SECTION 10

Avenant : Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

TITRE VII

Formation professionnelle

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

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

7.6.2. Formation d'aide dentaire.

Paragraphes à inclure :

"La commission nationale paritaire de l'emploi fixe à 300 le nombre d'heures nécessaires pour obtenir la qualification d'aide dentaire;

Ces 300 heures de formation sont réparties en 150 heures de formation externe dans un centre de formation agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi et à 150 heures de formation interne au cabinet dentaire.

La formation interne assurée au cabinet dentaire se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation. Celle-ci comporte les explications et démonstrations appliquées aux tâches décrites à l'annexe I de la convention collective nationale étendue des cabinets dentaires "Emploi d'aide dentaire».

Le reste est inchangé :

" La commission nationale paritaire de l'emploi fixe à 150 heures le nombre d'heures de formation externe et d'évaluation pour la préparation de l'examen de qualification d'aide dentaire. "

Fait à Paris, le 25 février 2005.

SECTION 11

Avenant : Accord du 2 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Nouvelle rédaction du 3e alinéa de l'article 7.5 du titre VII, formation professionnelle, modifié comme suit :

TITRE VII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 7.5

La professionnalisation

Les parties signataires du présent avenant confient à la commission nationale paritaire de l'emploi, la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre de la professionnalisation dans le cadre du contrat ou action de professionnalisation et de la période de professionnalisation...

Sans changement jusqu'à :

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

Le 3e alinéa est supprimé :

" Les parties signataires conviennent que le forfait de prise en charge est fixé avant le 15 octobre de chaque année par annexe au présent titre. Pour la période débutant le 1er octobre 2004 jusqu'au 15 octobre 2005, le forfait est fixé par stagiaire à 7 /heure. "

et remplacé par :

(voir cet article)

Le reste de l'article reste inchangé.

SECTION 12

Avenant : Avenant du 7 mars 2008 portant modification de l'article 3.2 de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 3.2 de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 18 mai 2001, étendu le 26 novembre 2001, en fixant un contingent d'heures supplémentaires conforme aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, que pour des raisons pratiques, la date d'application du présent accord est impérative au 1er janvier 2008.

En conséquence, l'article 3. 2 est rédigé comme suit :

« 3.2. ARTT maintenant un horaire supérieur à 35 heures hebdomadaires

Si une entreprise demande à ses salariés de travailler au-delà des 35 heures hebdomadaires conventionnelles, elle doit rémunérer les heures supplémentaires à des taux majorés :
+ 25 % à partir de la 36e heure jusqu'à la 43e heure incluse ;
+ 50 % à partir de la 44e heure jusqu'à la 46e heure incluse.

Toutefois, le dépassement du contingent d'heures fixé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur entraîne pour chaque heure effectuée au-delà de ce seuil :
- dans les entreprises de moins de 10 salariés :
-- le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ;
--- l'octroi d'un repos compensateur de 50 % ;
-- dans les entreprises de plus de 10 salariés :
-- le paiement des heures supplémentaires majorées comme indiqué ci-dessus ;
--- l'octroi d'un repos compensateur de 100 %.

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

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

SECTION 13

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

Source officielle Légifrance

ART.

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

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

« Préambule

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

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

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

« Article 5.3. Conditions d'application

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

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

SECTION 14

Avenant : Avenant du 14 mars 2013 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

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

« 7.6.2 Formation d'aide dentaire

La formation se déroule en alternance sous contrat ou période de professionnalisation.
Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau V minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP).
La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle fixe à 314 le nombre d'heures nécessaires aux salariés en contrat ou période de professionnalisation pour obtenir la certification d'aide dentaire.
Ces 314 heures sont définies par le référentiel de formation et d'emploi de février 2013.
Ces 314 heures sont réparties en :

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

Formation externe

Les 164 heures de formation sont réparties en 10 modules de formation capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.
Les modules sont répartis comme suit :

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

Formation interne

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

– présentation de l'environnement du cabinet dentaire correspondant au module d'introduction à la formation ;
– explications et démonstrations pratiques correspondant aux modules de formation, au fur et à mesure de la progression pédagogique définie par l'organisme de formation.
Compte tenu du public concerné par les contrats et périodes de professionnalisation :

– personnes dont la qualification initiale est de niveau V ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) ;
– personnes ayant la nécessité d'acquérir, tant en niveau interne qu'en formation externe, des compétences diverses : compétences relationnelles pour l'abord du patient, compétences administratives dans la gestion des dossiers et les relations avec les organismes tiers, compétences techniques pour un métier s'exerçant auprès de professionnels médicaux dans le cadre de la santé publique.
La durée des contrats et périodes se déroule sur 12 mois.
Dans le cas de salarié ayant déjà validé un ou plusieurs modules, la durée de la période de professionnalisation peut être inférieure en fonction des modules restant à valider.

Dans le cas où le candidat a échoué, au plus à deux modules pendant son action de professionnalisation, il a la possibilité de revalider les modules concernés pendant ce temps de formation.
Dans le cas où tous les modules ne sont pas validés pendant la durée de l'action de professionnalisation, le salarié bénéficie au plus, d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.
En professionnalisation, si au bout des 12 mois, plus le temps complémentaire, le salarié n'a pas validé la totalité des modules et donc pas acquis la qualification d'aide dentaire, les parties signataires conviennent que les modules validés sont conservés pendant 5 ans après le début de la professionnalisation.
Les salariés à temps partiel bénéficient du même cursus de professionnalisation de 314 heures sur 12 mois permettant d'obtenir la certification d'aide dentaire. En outre, les parties signataires précisent que, pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les personnels dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure 17 heures hebdomadaires.
Le certificat d'aide dentaire peut permettre l'évolution vers l'emploi d'assistant (e) dentaire suivant les modalités définies par la CPNE-FP. »

SECTION 15

Avenant : Accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Il vise à organiser et à faciliter la mise en œuvre des articles L. 911-7 et suivants du code de la sécurité sociale.

ART. 2 Le présent accord collectif s'applique sur le territoire national métropolitain et les départements d'outre-mer à tous les salariés relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires. Le présent accord peut s'appliquer aux chirurgiens-dentistes salariés d'un chirurgien-dentiste libéral.

ART. 3 Tous les salariés visés à l'article 2 du présent accord, quelles que soient leur ancienneté et la nature de leur contrat de travail, bénéficient d'une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire en matière de frais de santé.

ART. 4 Le présent accord permet au salarié de demander par écrit une dispense d'affiliation dans les cas suivants :

– le salarié déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé à la date de mise en place des garanties collectives obligatoires définies dans le présent accord ou à la date d'embauche si elle est postérieure à cette mise en place. La dispense vaut jusqu'à échéance du contrat individuel s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;

– le salarié bénéficiaire d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS), s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;

– le salarié en contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé » ;

– le salarié en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois qui bénéficie ou non d'une garantie individuelle « frais de santé » ;

– le salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, s'il justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé » ;

– le salarié à temps partiel dont la cotisation au dispositif collectif de garanties définies dans le présent accord représente au moins 10 % de sa rémunération mensuelle brute ;

– le salarié qui bénéficie par ailleurs, en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective « frais de santé » et qui le justifie annuellement auprès de l'employeur.

Le salarié dispensé d'affiliation ne bénéficie ni de la portabilité des droits en santé ni des avantages sociaux liés au contrat obligatoire et collectif.

ART. 5 À la date d'effet du présent accord, conformément à l'article 18 du présent accord, les employeurs qui auront choisi d'adhérer au contrat collectif à adhésion obligatoire mis en place par la branche doivent obligatoirement affilier leurs salariés auprès d'un des organismes recommandés par celle-ci. L'affiliation se fait à l'aide d'un bulletin d'affiliation spécifique fourni par l'organisme.

Une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié bénéficiaire afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat, prestations et modalités d'application des garanties, notamment les dispenses d'affiliation.

ART. 5.1

L'employeur, que ce soit à la mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise ou lors de l'embauche d'un salarié, doit :

– informer chaque salarié de l'existence d'une couverture conventionnelle frais de santé à adhésion obligatoire et de la nature des garanties proposées par l'organisme choisi, en remettant une copie de la « notice de garanties » ;

– remettre en main propre à chaque salarié, contre décharge, un document indiquant les possibilités de dispense d'adhésion et l'informant que sa demande de dispense le prive :

– des avantages sociaux liés au contrat obligatoire et collectif ;

– de la portabilité de la couverture collective en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de dispense, dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense annuelle des salariés concernés.

Le salarié, à défaut de réponse écrite dans les 30 jours calendaires qui suivent la remise des documents définis ci-dessus, est affilié à la complémentaire santé proposée par l'employeur au jour de la date d'effet de la mise en place de la complémentaire santé collective (cf. art. 14 de l'accord) ou au jour de la date de début de la relation contractuelle.

La dispense d'affiliation étant annuelle, le salarié doit, le cas échéant, renouveler chaque année sa demande de dispense d'affiliation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge auprès de son employeur. Cette demande doit être accompagnée de tous les documents justifiant la demande de dispense (attestations et/ou documents justifiant une adhésion par ailleurs).

Cependant le salarié pourra à tout moment demander à bénéficier des garanties instituées par le présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à son employeur.

En cas de changement d'adresse, le salarié doit informer simultanément son employeur et l'organisme gestionnaire de la complémentaire santé conventionnelle par tous moyens permettant d'établir la preuve de cette information.

ART. 6

L'adhésion au régime collectif obligatoire complémentaire de frais de santé se fait à l'aide d'un bulletin d'adhésion.

Les cotisations afférentes sont prélevées chaque mois sur le bulletin de salaire et acquittées trimestriellement par l'employeur.

Aucun salarié ne peut démissionner du régime collectif à titre individuel et de son propre fait, exception faite des cas définis à l'article 4 du présent accord. Dans ce cas, cette démission se fera à l'échéance annuelle de la date anniversaire du contrat collectif, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à l'employeur, et justifiée par tout document nécessaire.

L'employeur devra en informer par écrit l'organisme assureur dans le mois qui suit la réception du courrier de démission.

La cotisation cessera d'être due le premier jour du mois civil qui suit le retrait du salarié du régime collectif.

ART. 7

Les garanties définies en annexe I du présent accord sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie obligatoire en vigueur à la signature de l'accord et des dispositions introduites par l'article 56 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 et du décret d'application n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.

En cas de changement de ces textes, les parties signataires s'engagent à revoir sans délai les conditions de garanties.

Les garanties portent sur les remboursements des frais, sur la période de garantie, ayant fait l'objet d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale ou du régime Alsace-Moselle, au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladies professionnelles », « maternité », expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

En cas de modification des garanties, celles-ci prendront effet au 1er janvier de l'année civile qui suit leur adoption. Elles ne sont pas modifiables par le salarié ou l'employeur.

ART. 8

ART. 8.1

En cas d'arrêt de travail, le contrat de travail du salarié est suspendu ; il continue à bénéficier de la couverture complémentaire santé à laquelle il est affilié, avec maintien de la participation employeur dès lors qu'il bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale et/ou du régime de prévoyance ou d'un maintien de sa rémunération par son employeur. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

ART. 8.2

Le salarié bénéficie de la couverture complémentaire santé à laquelle il est affilié. Le salarié acquittera sa quote-part de cotisation auprès de l'employeur mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois, afin que ce dernier puisse s'acquitter de la cotisation.

ART. 8.3

Dans le cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas ou plus droit au maintien de salaire ou aux indemnités journalières de la sécurité sociale, les garanties prévues à l'article 7 du présent accord sont suspendues ainsi que l'obligation de cotisation.

De même, la participation employeur est suspendue jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié peut demander le maintien du bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

ART. 9

La rupture du contrat de travail, quels qu'en soient la cause ou le motif, met fin aux garanties et au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif.

Cependant le dispositif de « maintien des droits », appelé aussi « portabilité des droits », permet à un ancien salarié pris en charge par l'assurance chômage en cas de rupture de son contrat de travail de conserver sa couverture santé sous certaines conditions.

Hors retraite, le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie de la portabilité si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

– le contrat de travail a été rompu pour un motif autre que la faute lourde ;

– la cessation du contrat de travail ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage ;

– *le salarié a travaillé au moins 1 mois entier chez l'employeur* (1) ;

– le salarié a adhéré à la couverture complémentaire santé collective mise en place dans l'entreprise.

L'employeur informe l'organisme assureur de la date de cessation du contrat de travail. Il mentionne dans le certificat de travail remis au salarié son droit, ou non, à la portabilité, le maintien des garanties ainsi que la durée de ces dernières.

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

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de son indemnisation par l'assurance chômage ainsi que toute modification de sa situation entraînant la cessation du maintien des garanties.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

Le financement : le maintien des droits au régime frais de santé est assuré sans contrepartie de cotisation.

Le niveau de garanties : pendant la période de portabilité, les garanties sont identiques à celles définies dans le contrat des actifs pour la catégorie de population assurée à laquelle le salarié appartenait. En cas de modification du contrat des actifs, les modifications de garanties sont appliquées au salarié.

(1) Les termes : « le salarié a travaillé au moins un mois entier chez l'employeur » figurant à l'article 9 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

ART. 10

À l'issue du dispositif de portabilité, l'organisme assureur adresse au concerné salarié une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel.

Le salarié quittant l'entreprise pour prendre sa retraite, en raison d'une incapacité ou d'une invalidité, peut bénéficier du maintien des garanties prévues à l'article 7 du présent accord, à titre individuel et payant.

La demande doit être faite par le salarié auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent l'expiration de la période durant laquelle il bénéficiait à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme assureur doit :

– proposer à la personne concernée, dans un délai de 2 mois à compter de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période pendant laquelle elle a bénéficié du maintien temporaire de ces garanties, une couverture identique à celle des actifs ;

– fournir une notice d'information individuelle précisant les modalités de souscription, ainsi que le tarif proposé dans le respect de la réglementation.

ART. 11

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

La cotisation est différente selon que le salarié relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime Alsace-Moselle.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

La cotisation est payable trimestriellement, à terme échu, à l'organisme assureur. Elle doit être versée dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé au moyen du bordereau fourni par l'organisme assureur.

Pour les salariés entrés en cours de période, la première cotisation mensuelle est calculée au prorata de la date d'entrée du salarié dans le cabinet.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existant entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 du présent accord.

ART. 12

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de branche recommandera de un à trois organismes pour assurer la gestion du risque santé complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche.

Le ou les organismes recommandés seront mentionnés dans un avenant au présent accord.

La recommandation s'appliquera pour une durée de 5 ans à partir du 1er janvier 2016, excepté dans le cas où l'un ou l'autre des organismes recommandés ne remplirait plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cahier des charges relatif à la mise en concurrence.

Préalablement, l'organisme défaillant sera mis en demeure par la commission paritaire de corriger ses manquements, les corrections devront intervenir dans un délai de 6 mois. À défaut, la commission paritaire pourra l'exclure du champ de sa recommandation.

ART. 13

Les employeurs dont les salariés relèvent de la convention collective nationale des cabinets dentaires, excepté ceux qui auraient déjà mis en place un système de garanties collectives en matière de remboursements de frais de santé au moins équivalent à ceux prévu dans le présent accord, doivent faire bénéficier leurs salariés des garanties collectives définies par le présent accord à la date de parution de l'arrêté d'extension, et au plus tard au 1er janvier 2016.

Il appartiendra aux employeurs ayant déjà mis en place avant la date d'extension du présent accord une garantie collective de s'assurer que le régime existant dans l'entreprise est au moins équivalent en termes de garanties à celui mis en place par le présent accord.

Chaque salarié est libre de contracter des garanties additionnelles venant compléter le niveau de prestations du présent accord et la prise en charge de son conjoint et/ou de ses ayants droit.

ART. 14

ART. 14.2

Les parties signataires décident de mettre en œuvre une commission paritaire de suivi de l'accord dont la partie patronale assure le secrétariat.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner l'effectivité de l'accord et les résultats du régime, ainsi que toutes statistiques et/ou éléments concernant ce régime. Elle se réunit sur convocation du secrétariat dans les 2 mois qui suivent l'envoi par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) des comptes de résultat de l'année écoulée.

Le ou le(s) assureur(s) recommandé(s) ont obligation de présenter annuellement à la commission paritaire le compte de résultat du régime ainsi que les résultats qualitatifs et quantitatifs relatifs au haut degré de solidarité et à la portabilité des droits.

À la demande d'au moins un de ses membres, la commission de suivi se réunit dans un délai de 2 mois à réception de la demande. Le secrétariat est chargé de la convocation.

ART. 15

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord n'entraîne pas la remise en cause de l'accord.

ART. 16

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation signataire. Le courrier mentionne les modifications souhaitées et s'accompagne d'un projet de texte modificatif.

Lorsque l'un ou l'autre des organismes recommandés ne remplit plus les conditions du cahier des charges annexé au présent accord, dans les 2 mois suivant ce constat, la partie patronale convoquera l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, pour une première réunion de négociation.

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du code du travail, l'avenant portant révision de cet accord.

Dans le cas où l'avenant portant révision est approuvé par l'ensemble des parties signataires de l'accord et par celles y ayant adhéré ultérieurement, les nouvelles dispositions se substituent immédiatement à celles qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

(1) L'article 16 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26/03/2002).
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

ART. 17

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un préavis de 6 mois.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation partielle. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation partielle est de 6 mois.

Elle est déposée par la partie qui en est signataire au service dépositaire de l'accord qu'elle concerne. Un récépissé est délivré au déposant.

Dans les 2 mois qui suivent la fin du préavis, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires, une négociation sera engagée pour définir un nouvel accord.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis. À défaut de nouvel accord dans le délai imparti, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ce délai et cela pendant 1 an.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis.

ART. 18

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, impérativement au 1er janvier 2016.

ART. 19

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur.

ART. 14.1

Les partenaires sociaux créent une commission paritaire « appel d'offres frais de santé » destinée à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence des organismes destinés à assurer la couverture du risque mis en place par le présent accord.

Cette commission est composée de 6 représentants dont 3 appartiennent au collège des salariés représentatifs au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

La commission réceptionne les dossiers de candidature. Elle vérifie les conditions de recevabilité et d'éligibilité. Elle examine les réponses des candidats éligibles, elle les analyse, afin de permettre à la commission paritaire de recommander de un à trois organismes appelés à assurer le risque « complémentaire santé collective obligatoire » mis en place par le présent accord.

La commission «appel d'offres frais de santé » est présidée par le collège salariés.

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs.

ART.

Annexe I

Tableaux des garanties 2024 (1)

1. Formule de base

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

DPTM (Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO OPTAM : Option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : Option pratique tarifaire maîtrisée – Chirurgie-Obstétrique.

€ : Euro.

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : Prix limites de vente fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. legifrance. gouv. fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240002 _ 0000 _ 0013. pdf/ BOCC

Annexe II

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. legifrance. gouv. fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240002 _ 0000 _ 0013. pdf/ BOCC

(1) Tableau de garanties étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 mars 2024 - art. 1)

ART.

Par le présent accord, les parties signataires entendent instituer une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des cabinets dentaires libéraux.

La volonté des partenaires sociaux est d'inscrire cette couverture « frais de santé » dans le cadre des contrats responsables.

Le présent accord vise à permettre aux employeurs de la branche d'avoir la capacité de choisir, s'ils le souhaitent, un des organismes recommandés par les partenaires sociaux de la branche au terme d'une procédure de mise en concurrence.

Les parties signataires entendent, par ailleurs, consacrer une partie des fonds collectés à des actions de prévention collectives au bénéfice des salariés, visant à relayer les campagnes nationales instaurées par les pouvoirs publics, et des actions plus ciblées, spécifiques du champ du présent accord, visant à diminuer les risques professionnels et améliorer la qualité de vie et la santé au travail des salariés.

Dans le même esprit, les parties signataires souhaitent instaurer des aides ponctuelles individuelles aux salariés pour faire face à des situations familiales exceptionnelles. Ces fonds feront l'objet d'une gestion séparée. La commission paritaire de branche est chargée d'en étudier les orientations, les règles de fonctionnement et d'en contrôler la mise en œuvre.

Les parties signataires conviennent que, en fonction de la montée en charge du régime et des restitutions faites par le ou les organismes recommandés, un point d'étape sera effectué tous les 6 mois pendant les 2 premières années afin de piloter ce nouveau dispositif au mieux des intérêts des salariés et des employeurs.

SECTION 16

Avenant : Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

Modification des articles 2 et 5 du titre II « Aménagement. - Réduction du temps de travail »

Ancienne rédaction :

ART.

« Article 2
Mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail

A compter du premier mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord ramène la durée de travail conventionnelle, dans les cabinets dentaires, à 35 heures hebdomadaires de travail effectif. Ces heures se répartissent dans la semaine sur 4,5 ou 5 jours et demi. Elles ne peuvent excéder 46 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Pour l'application des modalités prévues à l'article 3, le décompte de ces heures pourra être effectué annuellement (1 587 heures).
La durée mensuelle de travail, consécutive à l'application de la réduction du temps de travail dans la profession, est fixée à 151 h 67.
Conformément au texte de la convention collective nationale, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.
Lorsqu'une tenue de travail est exigée, les temps d'habillage et de déshabillage sont compris dans le temps de travail effectif. Les temps de pause et de déjeuner ne sont pas compris dans le temps de travail effectif, si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.
Les modalités de l'aménagement et de réduction du temps de travail sont choisies parmi l'une des formules proposées à l'article 3 du présent accord, et sont mises en place par l'employeur après :
– information et consultation préalables des représentants du personnel du cabinet, s'ils existent ;
– à défaut, information et consultation préalables de tout salarié du cabinet. La mise en place est notifiée, par information écrite individuelle, au moins 30 jours avant la mise en pratique.
Si l'application entraîne une modification du contrat de travail, elle doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail. »

« *Article 5* (1)
Temps de pause

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

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

ART.

« Article 2
Mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail

A compter du premier mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord ramène la durée de travail conventionnelle, dans les cabinets dentaires, à 35 heures hebdomadaires de travail effectif. Ces heures se répartissent dans la semaine sur 4, 5 ou 5 jours et demi. Elles ne peuvent excéder 46 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Pour l'application des modalités prévues à l'article 3, le décompte de ces heures pourra être effectué annuellement (1 587 heures).
La durée mensuelle de travail, consécutive à l'application de la réduction du temps de travail dans la profession, est fixée à 151 h 67.
Conformément au texte de la convention collective nationale, l'amplitude maximale de la journée de travail reste fixée à 10 heures.
Lorsqu'une tenue de travail est exigée, les temps d'habillage et de déshabillage sont compris dans le temps de travail effectif. Les temps de pause et de déjeuner ne sont pas compris dans le temps de travail effectif, si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.
Les modalités de l'aménagement et de réduction du temps de travail sont choisies parmi l'une des formules proposées à l'article 3 du présent accord, et sont mises en place par l'employeur après :
– information et consultation préalables des représentants du personnel du cabinet, s'ils existent ;
– à défaut, information et consultation préalables de tout salarié du cabinet. La mise en place est notifiée, par information écrite individuelle, au moins 30 jours avant la mise en pratique.
Si l'application entraîne une modification du contrat de travail, elle doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail. »

« Article 5
Temps de pause

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

SECTION 17

Avenant : Avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART.

Modification de l'article 4

Ancienne rédaction :

« Article 4
Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.
L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures.
Dès que le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.
L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.
Toutefois, cette interruption peut être supérieure à 2 heures dans le cas d'exigences exceptionnelles propres du service à apporter à la patientèle et dûment motivées. Dans ce cas, le contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »
Nouvelle rédaction :

« Article 4
Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.
Conformément au texte de la convention collective nationale, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.
Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.
L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.
Toutefois, cette interruption peut être supérieure à 2 heures dans le cas d'exigences exceptionnelles propres du service à apporter à la patientèle et dûment motivées. Dans ce cas, le contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »

SECTION 18

Avenant : Avenant du 16 mars 2017 modifiant l'article 1.6. du titre I de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Ancienne rédaction :

« Article 1.6
Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation. Procédure de règlement des litiges individuels ou collectifs
En vigueur étendu

Tous litiges, individuels ou collectifs, nés de l'interprétation de la présente convention collective, sont portés dans un délai de 1 mois, par la partie la plus diligente devant une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée comme indiqué ci-dessous :
– un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentatifs ou son suppléant ;
– un nombre de représentants patronaux égal à celui des représentants salariés.

La commission est présidée alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant d'une des organisations syndicales de salariés représentatives.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur. Cette commission devra statuer dans le délai maximum de 5 semaines à compter de la date où elle a été saisie.

Un procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les représentants des parties et adressé sous quinzaine à chacun des membres de la commission. Les conclusions seront transmises aux parties intéressées dans le même délai. »

Nouvelle rédaction :

« Article 1.6
Commissions paritaires : composition et attributions

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

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

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

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

La partie patronale assure le secrétariat.

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

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

Conformément à l'accord étendu du 16 mars 2007 relatif au développement du paritarisme, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Article 1.6.1
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

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

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

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

En outre elle exerce des missions :
– d'interprétation, en rendant un avis à la demande d'une juridiction en conformité avec les textes régissant les règles de l'organisation judiciaire ;

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

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

SECTION 19

Avenant : Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité de futur opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39. Elles entrent en vigueur au 1er avril 2019.

ART. 2 Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

ART. 3 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4 Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 5 Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1er avril 2019.

ART. 6 Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

ART. Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 3 du 10 octobre 2019 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les garanties, prévues à l'annexe I de l'accord du 13 mars 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, qui ont pris effet au 1er janvier 2016, sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2020.

ART. 3

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART.

Annexe

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.
Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.
Abréviations :
BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.
CCAM : classification commune des actes médicaux.
DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) :
– OPTAM/ OPTAM-CO ;
– OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;
– OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.
€ : euro.
FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.
HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.
TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR-RSS).

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Conventions collectives.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0015.pdf

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

ART.

La réforme 100 % santé, promesse de campagne d'Emmanuel Macron, a été votée le 12 janvier 2019. L'objectif de cette loi est de répondre aux besoins de santé nécessaires à la population en évitant le renoncement aux soins pour raisons financières.

L'ensemble de ces soins identifiés seront pris en charge à 100 % (sécurité sociale et complémentaire santé).

Les partenaires sociaux de la branche des cabinets dentaires souhaitent adapter le régime collectif et obligatoire de frais de santé mis en place au niveau national, afin de le mettre en conformité avec la réforme « 100 % Santé ».

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif du 13 mars 2015.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 21

Avenant : Adhésion par lettre du 29 novembre 2021 de la CFE-CGC à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme

Source officielle Légifrance

ART.

Fédération CFE-CGC Santé-Social,
39, rue Victor-Massé,
75009 Paris

Paris, le 29 novembre 2021.

Madame, Monsieur,

Je vous informe que la fédération CFE-CGC Santé, médecine et action sociale a décidé d'adhérer, à compter du 1er décembre 2021, à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme, texte attaché à la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (IDCC 1619).

Nous vous transmettons copie des courriers adressés aux organisations signataires de la convention collective.

Nous procédons au dépôt de l'adhésion et des pièces par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

SECTION 22

Avenant : Avenant n° 9 du 7 octobre 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 27 octobre 2016, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,61 % TA (1) et TB (2) de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,54 % TA (1) TB (2) à la charge du salarié et 1,07 % TA (1) TB (2) à la charge de l'employeur ».

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

(2) Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

ART. 2

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificité pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

ART. 3

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2022.

ART. 4

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

4.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmé par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations applicable à compter du 1er janvier 2022 et conviennent des modifications suivantes.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 10 du 15 septembre 2022 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 27 octobre 2016, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,69 % TA *(1)* et TB *(2)* de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,56 % TA *(1)* TB *(2)* à la charge du salarié et 1,13 % TA *(1)* TB *(2)* à la charge de l'employeur. »

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

(2) Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

ART. 2

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificité pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

ART. 3

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2023.

ART. 4

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

4.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non cadres et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmé par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations applicable à compter du 1er janvier 2023 et conviennent des modifications suivantes.

SECTION 24

Avenant : Avenant du 20 octobre 2022 relatif à la révision du titre VII « Formation professionnelle » de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

« Titre VII
Formation professionnelle

Article 7.1

Les parties signataires, conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle décident :
– de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des cabinets dentaires ;
– de promouvoir les nouveaux droits de ces personnels ;
– de créer une dynamique d'étude prospective des compétences requises par les emplois de la branche et leur évolution.

Article 7.2
Financement de la formation professionnelle

7.2.1. Principe

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les contributions au financement de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage sont regroupées au sein d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

L'organisme désigné par la branche professionnelle des cabinets dentaires pour la gestion des contributions légales et supra légales au titre de la formation initiale en alternance et de la formation professionnelle continue est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) dont le siège social est situé 53, rue Ampère, 75017 Paris.

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

7.2.2. Financement

7.2.2.1. Obligation légale de contribution à la formation professionnelle et à l'alternance des salariés des cabinets dentaires (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés)

Au titre du présent accord et en application des dispositions législatives et réglementaires, les cabinets dentaires versent à l'Urssaf, leur contribution légale à la formation professionnelle, à l'exception des cabinets dont le siège est situé dans un DROM-COM, qui, selon les dispositions légales, versent cette contribution à un organisme interprofessionnel.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

• Cabinets de 1 à moins de 11 salariés :
La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés) ;

• Cabinets à partir de 11 salariés :
La contribution est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés).

7.2.2.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle et à l'alternance de l'ensemble des salariés des cabinets dentaires (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés)

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les cabinets dentaires employeurs versent une contribution conventionnelle de formation professionnelle à l'OPCO EP.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

– cabinets de 1 à moins de 11 salariés :
La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets de 11 à 49 salariés :
La contribution est fixée à 1,1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets de 50 salariés et plus :
la contribution est fixée à 1,65 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel.

En sont exonérés les cabinets dentaires dont le siège est situé dans un DROM-COM, qui, selon les dispositions légales en vigueur, versent leur contribution à la formation professionnelle à un organisme interprofessionnel.

Article 7.3
Compte personnel de formation

7.3.1. Principes généraux

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée :
– pour un salarié travaillant à temps complet, ou à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet : le compte est alimenté à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 € ;

– pour un salarié travaillant à temps partiel, dont la durée de travail est inférieure à 50 % du temps complet : le compte est alimenté au prorata du temps de travail.

Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Les périodes d'absence du salarié pour congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour alimenter le CPF.

Le CPF est mobilisé par le titulaire (ou son représentant légal) pour qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié l'utilisation de son CPF. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (ou représentant légal) et le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute.

La formation financée dans le cadre du CPF n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail, en revanche, lorsqu'elle est suivie en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur dans les conditions définies par le code du travail.

7.3.2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour tous les actifs :
– une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
– le bilan de compétences ;
– les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
– la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP), inscrits au RNCP ou au registre spécifique sont éligibles au CPF.

Article 7.4
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Les parties signataires conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) une mission générale d'organisation de la formation professionnelle de la branche, en fonction des besoins et moyens dont celle-ci dispose.
En complément de ses attributions définies à l'article III de l'annexe III de la convention collective nationale des cabinets dentaires, les parties signataires désignent la CPNEFP pour mettre en place l'organisation de la formation professionnelle des salariés des cabinets dentaires, des travaux de l'observatoire des métiers et qualifications définis à l'article 7.10 du présent accord et du rapport socio-économique de branche, en analysant l'évolution des emplois, tant sur le plan qualificatif que quantitatif.

La CPNEFP au travers de son rôle « certificateur » assure le suivi et l'évolution des référentiels de branche conformément aux textes réglementaires en vigueur et en articulation avec le ministère de la santé.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et le rapport socio-économique de branche, la CPNEFP propose les évolutions nécessaires en matière de formation et de classification propres à assurer l'attractivité des emplois de la branche.

Les actions prioritaires de formation sont définies par la CPNEFP en adéquation avec l'ensemble des ressources dont dispose la branche au sein de l'OPCO EP. Le nombre de stagiaires ainsi que chaque action de formation peuvent également être définis selon la même adéquation.

Les parties signataires mandatent le bureau de la CPNEFP, tel que défini à l'article II de l'annexe III de la convention collective nationale des cabinets dentaires, pour résoudre les problèmes concernant les dossiers de stagiaires et les rapports avec les organismes de formation qui demandent une solution urgente, entre deux réunions de la CPNEFP. Ces décisions prises devront être validées par la CPNEFP la plus proche.

Article 7.5
Objectifs

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires décident :
– de développer la formation professionnelle et notamment l'égalité d'accès pour tous à celle-ci ;
– de mettre en place un dispositif de formation par alternance tel qu'un dispositif de professionnalisation pour les accès au titre d'assistant dentaire et certification de qualification d'aide dentaire et un dispositif d'apprentissage pour l'accès au titre d'assistant dentaire ;
– d'organiser l'enseignement délivré aux aides et assistants dentaires en formation en fonction d'un référentiel de formation décliné en unités d'enseignement (UE) ;
– de définir les priorités de formation dans le cadre du plan de formation ;
– d'organiser le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
– de définir les actions de formation prioritaires dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
– de prévoir les dispositifs d'accompagnement nécessaires à l'organisation et à l'évolution de la formation ainsi qu'à l'évolution des emplois dans la

branche professionnelle ;
– de favoriser le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro A).

Article 7.6
Formation en alternance

La formation en alternance comprend les dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage.

Les parties signataires du présent avenant confient à la CPNEFP, la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en œuvre de l'alternance dans le cadre des contrats de professionnalisation, d'apprentissage et de la Pro-A.

Sont reconnus prioritaires :
– le titre d'assistant dentaire ;
– le certificat de qualification professionnelle (CQP) d'aide dentaire ;
– le brevet d'études professionnelles et le brevet de maîtrise de prothésiste dentaire ;
– tout autre certificat de qualification professionnelle ou titre ou action de formation qui sera mis en place à l'issue de travaux engagés par la CPNEFP.

La CPNEFP fixe les objectifs des stagiaires, les forfaits et les modalités de financement, notamment dans le cadre d'une convention conclue avec l'OPCO EP.

Conformément au code du travail, l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par les organismes de formation agréés par la CPNEFP et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cabinet dentaire d'une ou plusieurs activités en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer au salarié l'emploi et la formation interne en relation avec l'objectif de cette dernière.

La formation externe est dispensée par un organisme de formation agréé par la CPNEFP, en vue de l'acquisition du certificat de qualification professionnelle ou titre, objet du contrat, reconnu par la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur, à suivre la formation prévue au contrat et, à participer aux épreuves d'évaluation et de validation des connaissances, mises en place par les organismes de formation.

L'employeur s'engage à libérer l'apprenant pour sa formation, à jouer son rôle de tuteur et répondre aux impératifs d'enseignement ainsi qu'aux sollicitations des organismes de formation dans le cadre de l'application du cahier des charges de la formation validée par la CPNEFP.

La formation se décline suivant trois modalités :
– contrat de professionnalisation ;
– contrat d'apprentissage ;
– dispositif Pro-A.

Les contrats de professionnalisation, d'apprentissage et le dispositif Pro-A sont destinés à favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle, l'évolution, la promotion ou le maintien dans l'emploi de publics considérés comme prioritaires pour l'accès à la formation.

7.6.1. Contrat de professionnalisation

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.

7.6.2. Contrat d'apprentissage

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 débuter 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

7.6.3. Dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Le dispositif de reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) permet à leurs bénéficiaires, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. La Pro-A s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF. Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion.

Le parcours de formation dans le cadre de la Pro-A alterne enseignements théoriques et activité professionnelle. Il associe :
– des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques ;
– des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Il est mis en œuvre conformément aux dispositions de l'accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 6 novembre 2020 et du code du travail.

Pendant la durée de la formation, le stagiaire percevra sa rémunération habituelle.

Article 7.7
Organisation de l'enseignement dans le cadre de l'alternance

7.7.1. Formation d'assistant dentaire

La formation pour obtenir le titre d'assistant dentaire est régie par le décret n° 2016-1646 du 1er décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire et l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

La formation se déroule en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage, d'un dispositif Pro-A ou du CPF.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un titre ou diplôme de niveau 3 (ancien niveau V).

La durée de formation conduisant au titre d'assistant dentaire est de dix-huit mois.

Elle comporte 1 878 heures d'enseignement dont 343 heures de formation théorique et 1 535 heures de formation pratique.

La formation est organisée conformément au référentiel de formation en annexe III de l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

L'enseignement comprend huit unités d'enseignement (UE), dispensées sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés et de travaux pratiques et d'un stage de 35 heures.

Formation théorique dite externe

La formation externe est délivrée par un organisme de formation agréé par la CPNEFP.

Les 343 heures sont réparties en 8 UE capitalisables pendant la durée du contrat suivant les modalités définies par l'arrêté 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

Les UE sont réparties comme suit :

Unité	Dénomination	Durée
UE1	Préambule à la formation d'assistant dentaire	14 heures
UE2	Relation-communication-éducation et promotion de la santé	35 heures
UE3	Gestion du risque infectieux et entretien de matériel	49 heures
UE4	Gestion-transmission suivi du dossier patient	77 heures
UE5	Assistance au praticien	84 heures
UE6	Examens complémentaires – Gestes et soins d'urgence	42 heures
UE7	Traçabilité et risques professionnels	21 heures

UE8	Organisation du travail – Pluriprofessionnel – Accompagnement des personnes en formation et en intégration	7 heures théorie + 35 heures de stage dans d'autres structures de soins et de prévention
	Évaluation	14 heures
Total		343 heures + 35 heures de stage

Formation pratique dite interne

La formation interne s'effectue en milieu professionnel.

Elle peut être réalisée dans les cabinets dentaires ou stomatologiques libéraux ou dans les centres de santé, les maisons de santé pluridisciplinaires, les pôles de santé, les établissements de santé ou centres de soins assurant un service d'odontologie ou de stomatologie ou de chirurgie maxillo-faciale.

Les 1 500 heures de formation interne se répartissent comme suit (1) *:*

– 304 heures de formation pratique interne avec le tuteur, contrôlée par l'organisme de formation ;
– 1 196 heures de travail en autonomie.

Elle se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation en collaboration avec le tuteur désigné dans la convention de formation établie entre le centre de formation et l'employeur.

Stage de 35 heures (2)

Un stage de 35 heures est intégré dans l'UE 8. (2)

Il doit être réalisé dans une structure différente de celle où le stagiaire suit la formation pratique. (2)

Ce peut être un centre hospitalier, un centre de soins, un cabinet dentaire avec une autre spécialité que celui du suivi de la formation pratique, un Ehpad, une PMI, un foyer médicalisé ayant un lien avec la santé dentaire etc. (2)

Une convention quadripartite (employeur, stagiaire, organisme de formation et établissement de stage) doit être signée. (2)

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient du même cursus de formation de 1 878 heures sur 18 mois permettant d'obtenir le titre d'assistant dentaire. (3)

Pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les stagiaires dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure à 25 heures hebdomadaires. (3)

Les heures de formation sont réparties comme suit : (3)

Dénomination	Durée
Formation théorique (UE 1 à 8) + évaluation	343 heures
Formation interne avec le tuteur (contrôlé par l'organisme de formation)	304 heures
Stage pratique	35 heures
Total formation contrôlée par l'organisme de formation	718 heures
Travail en autonomie	1 196 heures
Total	1 878 heures

Conditions de validation

Le titre d'assistant dentaire s'obtient par la validation de l'ensemble des UE de la formation externe et des compétences acquises en formation clinique.

En cas d'échec :

– échec à une UE :
En cas d'échec à une seule UE le stagiaire bénéficie d'une session de rattrapage. La présentation à l'épreuve de rattrapage n'entraîne aucun frais supplémentaire pour l'employeur ou le stagiaire.

Le rattrapage peut se faire en dehors du contrat de formation en alternance ;

– échec à plusieurs UE :
En cas d'échec à plusieurs UE ou lorsque le rattrapage n'a pas été validé, le stagiaire doit se réinscrire et suivre l'ensemble des UE non validés avec les frais correspondants. Dans ce cas, il doit être lié par un contrat de formation en alternance.

Les modalités de la formation seront fixées soit par un avenant à la convention de formation professionnelle initiale soit par la signature d'une nouvelle convention de formation professionnelle.

Les stagiaires sont autorisés à tripler le parcours de formation. (4)

Prolongation exceptionnelle du temps de formation

En cas d'absence prolongée et dûment justifiée, dans le cas où des UE ne sont pas validées pendant la durée de l'action de formation, le stagiaire bénéficie d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

Non validation

Si à l'issue du cursus de formation, le stagiaire n'a pas validé la totalité des UE et n'a donc pas acquis le titre d'assistant dentaire, les parties signataires conviennent que les unités validées sont conservées pendant 5 ans après le début de la formation.

Si à l'issue de la formation engagée pour l'obtention du titre d'assistant dentaire (cursus initial et/ ou complémentaire), le stagiaire n'ayant pas validé les UE 2,5,6 et 8 constitutifs du titre d'assistant dentaire mais pouvant justifier de la validation des unités 1,3,4 et 7 permettant l'obtention du certificat de qualification d'aide dentaire, peut demander à la CPNEFP, la délivrance de l'équivalence du certificat correspondant.

7.7.1.1. Co-financement via le CPF

Le salarié peut mobiliser son CPF pour financer une partie de sa formation.

Dans cet objectif, l'employeur peut abonder le compte CPF du salarié.

7.7.2. Formation d'aide dentaire

La formation se déroule en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif Pro-A.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau 3 minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la CPNEFP.

La durée de formation conduisant au certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire est de douze mois.

La formation comporte 345 heures, définies par le référentiel de formation et d'emploi réparties en :
– 195 heures de formation externe dans un organisme de formation agréé par la CPNEFP,
– 150 heures de formation interne.

Formation théorique dite externe

Les 195 heures de formation sont réparties en 4 UE capitalisables pendant la durée du contrat de professionnalisation ou dispositif Pro-A suivant les modalités définies par la CPNEFP.

Les UE sont réparties comme suit :

Unité	Dénomination	Durée
UE1	Préambule à la formation d'aide dentaire	14 heures
UE3	Gestion du risque infectieux et entretien de matériel	49 heures
UE4	Gestion-Transmission suivi du dossier patient	77 heures
UE6	Gestes et soins d'urgence-AFGSU 1	14 heures
UE7	Traçabilité et risques professionnels	21 heures
UE2	Relation-Communication	14 heures
	Évaluation	6 heures
Total		195 heures

Formation pratique dite interne

La formation interne s'effectue en milieu professionnel.

Elle peut être réalisée dans les cabinets dentaires ou stomatologiques libéraux ou dans les centres de santé, les maisons de santé pluridisciplinaires, les pôles de santé, les établissements de santé ou centres de soins assurant un service d'odontologie ou de stomatologie ou de chirurgie maxillo-faciale.

Pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les personnels dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure 21 heures hebdomadaires.

Conditions de validation

Le certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire s'obtient par la validation de l'ensemble des UE de la formation externe et des compétences acquises en formation clinique.

En cas d'échec :

– échec à une UE :
En cas d'échec à une seule UE le stagiaire bénéficie d'une session de rattrapage. La présentation à l'épreuve de rattrapage n'entraîne aucun frais supplémentaire pour l'employeur ou le stagiaire.

Le rattrapage peut se faire en dehors du contrat de formation en alternance ;
– échec à plusieurs UE

En cas d'échec à plusieurs UE ou lorsque le rattrapage n'a pas été validé, le stagiaire doit se réinscrire et suivre l'ensemble des UE non validés avec les frais correspondants. Dans ce cas, il doit être lié par un contrat de formation en alternance.

Les modalités de la formation seront fixées soit par un avenant à la convention de formation professionnelle initiale soit par la signature d'une nouvelle convention de formation professionnelle.

Les stagiaires sont autorisés à tripler le parcours de formation.

Prolongation exceptionnelle du temps de formation

En cas d'absence prolongée et dûment justifiée, dans le cas où des UE ne sont pas validées pendant la durée de l'action de formation, le stagiaire bénéficie d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

Non validation

Si à l'issue du cursus de formation, le stagiaire n'a pas validé la totalité des UE et n'a donc pas acquis le CQP d'aide dentaire, les parties signataires conviennent que les unités validées sont conservées pendant 5 ans après le début de la formation.

7.7.2.1. Évolution vers le titre d'assistant dentaire

Le certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire peut permettre l'évolution vers le titre d'assistant dentaire suivant les modalités définies par la CPNEFP et sous réserve de la validation des UE 2,5,6 et 8.

Si le salarié a plus d'un an d'ancienneté en tant qu'aide dentaire, une dispense de l'UE 8 est accordée.

7.7.3. Formation de secrétaire technique, option santé (RNCP19175 07-08-2018)

La formation s'effectue en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Pour pouvoir accéder à la formation, la durée du travail prévue au contrat doit être au minimum de 21 heure hebdomadaire.

Le cursus de formation se déroule suivant les modalités définies par le référentiel de formation et de certification mis en place par l'UNAPL, détenteur du titre " Secrétaire technique " inscrit au RNCP (arrêté du 3 novembre 2008, Journal officiel du 16 novembre 2008) et suivant les modalités et conditions définies à l'article 5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Article 7.8
Plan de développement des compétences

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques. Pour cela, il doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

Le plan de développement des compétences distingue deux types d'actions de formation :
– actions de formation obligatoires ou nécessaires (conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction) : elles figurent à l'annexe 1 de la convention collective nationale des cabinets dentaires ;
– actions de formation non obligatoires (autres).

Actions de formations obligatoires

La formation obligatoire consiste à acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Si le salarié n'est pas tenu d'utiliser directement ces compétences acquises dans le cadre de ses fonctions, ces dernières doivent correspondre à une évolution prévue ou à une modification de ses fonctions dans le cadre de son contrat de travail.

L'action de formation se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.

L'employeur qui souhaite que le salarié bénéficie de ce type de formation n'a pas à obtenir son accord.

Elle constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien intégral de la rémunération du salarié par l'employeur.

Actions de formations non obligatoires

Cette formation consiste à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise.

Elle se déroule pendant ou hors temps de travail.

L'employeur qui souhaite que le salarié bénéficie de ce type de formation doit obligatoirement obtenir l'accord écrit de ce dernier, qu'elle ait lieu pendant ou hors temps de travail.

Le refus d'une formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Si la formation est suivie pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est intégralement maintenue par l'employeur.

À l'initiative du salarié, les actions de développement des compétences non obligatoires peuvent être effectuées dans le cadre du CPF.

Les actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont mises en œuvre conformément aux dispositions du code du travail.

La CPNEFP communique annuellement à l'OPCO EP les actions prioritaires retenues dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 7.9
Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires rappellent que tout diplôme, certificat, ou titre professionnel, enregistré auprès de l'organisme compétent, doit comporter un dispositif d'accès par validation des acquis de l'expérience.

7.9.1. Public concerné (5)

Toute personne répondant aux conditions d'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience mis en place par la branche professionnelle.

7.9.2. Statut du stagiaire

Le stagiaire engagé dans le dispositif entre dans le champ de la formation professionnelle continue et bénéficie donc d'une assimilation avec les actions de formation prévues par le code du travail.

Le stagiaire engagé dans le dispositif de validation des acquis de l'expérience assiste le chirurgien-dentiste dans la mesure de ses compétences en vue de compléter son parcours d'expérience ou de formation.

7.9.3. Congé pour VAE

Le salarié engagé dans un dispositif de VAE peut demander à son employeur, un congé pour préparer celui-ci (dossier de candidature, participation éventuelle aux épreuves de validation).

La durée maximale de ce congé spécifique rémunéré par l'employeur est de 24 heures de temps de travail effectif (consécutives ou non). (6)

Le congé pour VAE est demandé par le salarié dans les conditions définies par le code du travail.

7.9.4. Mise en œuvre du dispositif de VAE (7)

Les frais afférents à la mise en œuvre du dispositif sont pris en charge par l'OPCO EP, selon les modalités définies par la CPNEFP.

À l'issue de son parcours de VAE, pour suivre les actions de formation préconisées par le jury, le stagiaire a la possibilité d'utiliser son CPF, ou de suivre ces actions dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les parties signataires délèguent à la CPNEFP, la mise en œuvre du dispositif.

Article 7.10
Dispositif d'accompagnement professionnel

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'un observatoire prospectif des métiers des qualifications interprofessionnel, conformément à ce qui est défini dans l'accord collectif UNAPL modifiant l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle dans les professions libérales du 28 octobre 1992 dénommé OMPL.

Cet observatoire est géré par l'OPCO EP.

Dans ce cadre, la CPNEFP lui confie le soin de collecter et regrouper toutes les données relatives à la branche professionnelle.

L'observatoire met à disposition de la CPNEFP ses informations afin de proposer des pistes de réflexion concernant l'état général de l'emploi et des qualifications et des évolutions dans la branche professionnelle.

La CPNEFP peut diligenter toute étude auprès de l'observatoire dans l'intérêt de la branche professionnelle.

Article 7.11
Négociation périodique

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des cabinets dentaires délègue à la CPNEFP, l'actualisation des objectifs et des priorités de la branche, en matière de formation professionnelle, au moins tous les 4 ans, par avenant éventuel au présent accord.

Dans ce cadre, La CPNEFP peut s'appuyer sur les travaux de l'OMPL.

Article 7.12 (8)
Primauté de l'accord

Les parties signataires du présent accord décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble de ses dispositions. Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires n'ont pas la possibilité de déroger par accord d'entreprise à celles-ci. »

(1) Au paragraphe intitulé « Formation pratique dite interne » de l'article 7.7.1, phrases exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent à l'article L. 6221-1 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(2) Phrases exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent aux articles L. 6221-1, R. 6223-10 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(3) Phrases exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent aux articles L. 6221-1, R. 6223-10 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(4) Phrase est exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient à l'article L. 6222-11 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(5) L'article 7.9.1 est étendu sous réserve de l'article L. 6111-1 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(6) A l'article 7.9.3, phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à l'article L. 6422-2 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(7) L'article 7.9.4 est étendu sous réserve de l'article L. 6332-17 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(8) L'article 7.12 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

ART. 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter du 1er janvier 2023.

ART. 3

Le présent avenant sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART. 4

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.

Objet

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour plusieurs articles du titre VII « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des cabinets dentaires, afin de se mettre en conformité avec les récentes évolutions des textes.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :
– les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
– les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
– l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

SECTION 25

Avenant : Avenant du 22 février 2024 relatif à la modification de l'article 3.15 « Prime d'ancienneté » du titre III « Contrat de travail »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 3.15 du titre III de la convention collective nationale des cabinets dentaires est annulé et remplacé comme suit :

« Article 3.15

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 pro rata 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 %. »

ART. 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de sa date de signature.

ART. 3

Le présent avenant sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART. 4

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.

Objet

Conscients de la dégradation des conditions économiques dues à l'inflation, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires ont souhaité lisser le calcul de la prime d'ancienneté, permettant ainsi une amélioration du pouvoir d'achat des salariés et de continuer à valoriser leur fidélité à l'entreprise.

Cet avenant annule et remplace l'article 3.15 « Prime d'ancienneté » du titre III « Contrat de travail » de la convention collective nationale des cabinets dentaires tel qu'il est rédigé actuellement.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, ils se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :
– les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
– les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
– l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

SECTION 26

Avenant : Avenant du 24 octobre 2024 relatif à la révision de l'article 6.2 « Congés payés » du titre VI « Durée du travail et congés »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour tout ce qui n'est pas mentionné au sujet des congés payés dans le présent article, il y a lieu de se référer aux dispositions du code du travail.

L'article 6.2 du titre VI de la convention collective nationale des cabinets dentaires est annulé et remplacé comme suit :

« Article 6.2
Congés payés

Article 6.2.1

Ordre des départs (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.

Article 6.2.2
Détermination de la durée du travail effectif

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.

Article 6.2.3
Paiement des congés payés

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.

Article 6.2.4
Incidence de la maladie sur les congés payés

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.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

ART. 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de sa date de signature.

ART. 3

Le présent avenant sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART. 4

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.

Objet

La loi n° 2024-364 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), entrée en vigueur le 22 avril 2024 a notamment modifié les règles applicables en matière d'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie d'un salarié.

Le présent avenant a pour objet d'adapter les dispositions de la convention collective nationale des cabinets dentaires, afin de tenir compte de cette évolution.

À cette occasion les partenaires sociaux ont procédé à un toilettage du texte existant.

Ce texte annule et remplace l'article 6.2, du titre VI de la convention collective nationale des cabinets dentaires dans son actuelle rédaction.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée de très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :
– les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
– les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
– l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

SECTION 27

Avenant salaires : Accord du 19 juin 2008 relatif à la grille des salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Création d'un sous-chapitre « Mentions complémentaires ».
La nouvelle grille des salaires des cabinets dentaires est ainsi présentée :

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

1.	Personnel d'entretien	
2.	Réceptionnistes ou hôtesses d'accueil	
3.	Aide dentaire	
4.	Assistant dentaire	
4.1.	Mentions complémentaires *	
5.	prothésistes dentaires de laboratoire	
5.1.	Niveau I	
5.2.	Niveau II	
5.3.	Niveau III	
5.4.	Niveau IV	
6.	Personnel en formation	
6.1.	Contrats de professionnalisation : (Embauche à partir du 1er octobre 2004)	
6.1.2.	Aide dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC
6.1.3.	Aide dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC
6.1.4.	Assistant dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC
6.1.5.	Assistant dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC
6.1.6.	Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC
6.1.7.	Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC
6.1.8.	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % SMIC
6.1.9.	Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	100 % SMIC
	Contrat à durée indeterminée (Entrée en formation avant le 1er octobre 2004)	
6.2.	Aides dentaires stagiaires (triplement)	
6.3.	Assistants dentaires stagiaires (triplement)	

* Mentions complémentaires : 5 % du salaire de base de l'assistante dentaire, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires telle que décrite à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels).

Prime de secrétariat : 146 €.
10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels).
L'accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.
L'extension du présent accord sera demandée.
La grille salariale sera applicable le premier jour du mois civil qui suit l'arrêté d'extension.

SECTION 28

Avenant salaires : Accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Source officielle Légifrance

ART.

A compter du 1er janvier 2011 :
Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic (+ 1,6 %), comme suit :

– réceptionniste : 9,00 € ;
– personnel d'entretien : 9,00 €.
Réévaluation des taux horaires minimaux (+ 1,9 %) de la secrétaire technique (ST), de l'aide dentaire, de l'assistante dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveau 1, 2, 3 et 4 comme suit :

– secrétaire ST : 10,09 € ;
– aide dentaire : 9,24 € ;
– assistante dentaire : 10,19 € ;
– prothésistes dentaires de laboratoire :
– niveau 1 : 9,52 € ;
– niveau 2 : 12,01 € ;
– niveau 3 : 14,84 € ;
– niveau 4 : 16,15 €.
Date d'application au 1er janvier 2011.
Grille annexée applicable au 1er janvier 2011.
L'extension du présent accord sera demandée.

SECTION 29

Avenant salaires : Accord du 21 juin 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er juin 2012

Source officielle Légifrance

ART.

Harmonisation de la grille n° 2 signée le 6 octobre 2011, tenant compte des revalorisations du Smic aux 1er décembre 2011 et 1er janvier 2012, applicable au 1er juin 2012

La commission paritaire prend acte des augmentations du Smic des 1er décembre 2011 (2,1 %) et 1er janvier 2012 (0,3 %). En conséquence, la grille n° 2 signée le 6 octobre 2011, étendue par arrêté du 29 décembre 2011 (Journal officiel du 5 janvier 2012) et applicable au 1er juin 2012, est mise en conformité et est annexée. L'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

ART.

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er juin 2012

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

Grille n° 2

(En euros.)

			Accord du 6 octobre 2011	Mise en conformité au 1er juin 2012
1.	Personnel d'entretien		9,00	9,22
2.	Personnel administratif			
	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,00	9,22
	2.2. Secrétaire (ST) (1)		10,39	10,39
3.	Personnel technique			
	3.1. Aide dentaire		9,51	9,51
	3.2. Assistante dentaire		10,49	10,49
	3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)	(*)
	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire			
	3.3.1. Niveau 1		9,81	9,81
	3.3.2. Niveau 2		12,37	12,37
	3.3.3. Niveau 3		15,29	15,29
	3.3.4. Niveau 4		16,63	16,63
4.	Personnel en formation			
	Contrat de professionnalisation	90 % Smic 100 % Smic		
	4.1. Secrétaire ST			
	4.2. Aide dentaire		8,10 9,00	8,30 9,22
	4.3. Assistante dentaire :			
	– moins de 26 ans			
	– plus de 26 ans			
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :			
	– moins de 26 ans	90 % Smic	8,10	8,30
	– plus de 26 ans	85 % de 12,01 12,37	10,21	10,51
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :			
	– moins de 26 ans	90 % Smic	8,10	8,30
	– plus de 26 ans	85 % de 14,84 15,29	12,61	13,00

(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels).
(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective.

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 159 €.

SECTION 30

Avenant salaires : Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017

Source officielle Légifrance

ART.

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 0,93 % au 1er janvier 2017.
La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

ART.

Annexe
Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2017 (réévaluation du Smic au 1er janvier 2017)

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

I. – Personnel d'entretien				**9,76**
II. – Personnel administratif				
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil				9,76
2.2. Secrétaire (ST) (1)				11,00
III. – Personnel technique				
3.1. Aide dentaire				10,03
3.2. Assistante dentaire				11,13
3.2.1. Mention complémentaire (2)				
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire				
3.3.1. Niveau 1				10,33
3.3.2. Niveau 2 (*)			(*)	13,05
3.3.3. Niveau 3 (**)			(**)	16,14
3.3.4. Niveau 4				17,57
IV. – Personnel en formation				
Contrat de professionnalisation				
4.2. Aide dentaire				
4.3. Assistante dentaire				
– moins de 26 ans	90 %	Smic		8,78
– plus de 26 ans	100 %	Smic		9,76
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire				
– moins de 26 ans	90 %	Smic		8,78
– plus de 26 ans (*)	85 % de 13,05		(*)	11,09
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire				
– moins de 26 ans	90 %	Smic		8,78
– plus de 26 ans (**)	85 % de 16,14		(**)	13,72
(1) (ST) : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la CCN. (2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNEFP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels). Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 169 €.				

SECTION 31

Avenant salaires : Accord du 8 février 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART.

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2018 (réévaluation du Smic au 1er janvier 2018)

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

(En euros.)

I. – Personnel d'entretien		9,88
II. – Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,88
2.2. Secrétaire (ST) (1)		11,18
III. – Personnel technique		
3.1 Aide dentaire		10,19
3.2 Assistante dentaire		11,31
3.2.1. Mention complémentaire (2)		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1 Niveau 1		10,50
3.3.2 Niveau 2 (*)	(*)	13,26
3.3.3 Niveau 3 (**)	(**)	16,40
3.3.4 Niveau 4		17,85
IV. – Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,89
– plus de 26 ans	100 % Smic	9,88
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,89
– plus de 26 ans (*)	85 % de 13,26 (*)	11,27
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,89
– plus de 26 ans (**)	85 % de 16,40 (**)	13,94
(1) (ST) : voir article 4.2. nouveau, annexe I de la CCN. (2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels). Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire 172 € (proratisée pour les temps partiels).		

SECTION 32

Avenant salaires : Accord du 16 janvier 2020 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART.

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 1,2 % au 1er janvier 2020.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par les chirurgiens-dentistes de France signataire de l'accord.

ART.

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1er janvier 2020

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

(En euros.)

I. Personnel d'entretien		10,15
II. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		10,15
2.2. Secrétaire (ST) (1)		11,39
III. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		10,38
3.2. Assistant dentaire		11,52
3.2.1. Mention complémentaire (2)		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,70
3.3.2. Niveau 2*	*	13,51
3.3.3. Niveau 3**	**	16,71
3.3.4. Niveau 4		18,19
IV. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistant dentaire :		
– moins de 26 ans ;	90 % Smic	9,13
– plus de 26 ans.	100 % Smic	10,15
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans ;	90 % Smic	9,13
– plus de 26 ans*.	85 % de 13,5*	11,48
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans ;	90 % Smic	9,13
– plus de 26 ans**.	85 % de 16,71**	14,20
(1) (ST) : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la CCN. (2) Mention complémentaire : 8 % du taux horaire du poste d'assistant dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels). Prime de secrétariat (proratisée pour les temps partiels) : 175 €.		

SECTION 33

Avenant salaires : Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires au 1er janvier 2022

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1er janvier 2022 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandé par les chirurgiens-dentistes de France (Les CDF) signataires de l'accord.

ART.

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux

Applicable au 1er janvier 2022.

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

(En euros.)

I	Personnel d'entretien			10,57
II	Personnel administratif			
	2.1 Réceptionniste ou hôtesse d'accueil			10,57
	2.2 Secrétaire (ST)[1]			12,05
III	Personnel technique	-1		
	3.1 Aide dentaire			10,98
	3.2 Assistante dentaire			12,18
	3.2.1 Mention complémentaire			
	3.3 Prothésiste dentaire de laboratoire			
	3.3.1 Niveau 1			11,32
	3.3.2 Niveau 2*			14,29
	3.3.3 Niveau 3**			17,68
	3.3.4 Niveau 4			19,24
IV	Personnel en formation			
	Contrat de professionnalisation			
	4.1 Secrétaire ST			
	4.2 Aide dentaire			
	4.3 Assistante dentaire			
	moins de 26 ans		90 % Smic	9,51
	plus de 26 ans		100 % Smic	10,57
	4.4 Brevet professionnel de Prothésiste dentaire			
	moins de 26 ans		90 % Smic	9,51
	plus de 26 ans*		85 % de 13,51*	12,15
	4.5 Brevet technique de métier de Prothésiste dentaire			
	moins de 26 ans		90 % Smic	9,51
	plus de 26 ans**		85 % de 16,71**	15,03
-1				
(1) Mention complémentaire : consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.6, de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).				148 €
Prime de secrétariat : (proratisée pour les temps partiels)				185 €

ART.

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant [e]) dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico-techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les pré requis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

• Précisions supplémentaires :

Le 27 janvier 2022, les partenaires sociaux ont conclu un accord concernant les salaires de la branche des cabinets dentaires (convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (IDCC 1619).

Ils tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 3,5 % le taux horaire des emplois qualifiés de la branche (assistant et aide dentaire, secrétaire technique et prothésiste dentaire) applicable impérativement au 1er janvier 2022.

SECTION 34

Avenant salaires : Accord du 25 mai 2023 relatif aux salaires (applicable impérativement au 1er juin 2023)

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico technique (aide ou assistant(e) dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les pré requis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 6 % le taux horaire des emplois qualifiés de la branche (assistant et aide dentaire, secrétaire technique et prothésiste dentaire) applicable impérativement au 1er juin 2023.

ART.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1er juin 2023 (grille annexée).

ART.

Annexe

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux

Applicable au 1er juin 2023.
Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

(En euros.)

I. Personnel d'entretien		11,52
II. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		11,52
2.2. Secrétaire (ST)		13,38
III. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		12,19
3.2. Assistant dentaire		13,52
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire :		
3.3.1. Niveau 1		12,56
3.3.2. Niveau 2		15,86
3.3.3. Niveau 3		19,62
3.3.4. Niveau 4		21,36
IV. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistant dentaire :		
Moins de 26 ans	90 % Smic	10,37
Plus de 26 ans	100 % Smic	11,52
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
Moins de 26 ans	90 % Smic	10,37
Plus de 26 ans	85 % de 15,86	13,48
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
Moins de 26 ans	90 % Smic	10,37
Plus de 26 ans	85 % de 19,62	16,68
Mention complémentaire (ODF) : Consécutif à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.6 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les salariés à temps partiel).		164
Prime de secrétariat : (proratisée pour les salariés à temps partiel)		205

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).