

Convention collective

DENTAIRE (Négoce en fourniture)



N° de brochure : 3033

N° IDCC : 635

Date de dernière mise à jour : 2020-06-14

Sommaire

Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »)	1
Introduction	1
I. - Champ d'application. - Durée. - Dénonciation	1
II. - Libertés syndicales. - Droits syndicaux	1
III. - Délégués du personnel	2
IV. - Comité d'entreprise	2
V. - Comité d'hygiène	2
VI. - Règlement intérieur. - Affichage	2
VII. - Appointements	2
VIII. - Embauchage	2
IX. - Apprentissage	3
X. - Avancement	3
XI. - Licenciement. - Préavis	3
XII. - Absences	3
XIII. - Congés annuels	4
XIV. - Congés spéciaux de courte durée	4
XV. - Pénibilité et salissures	5
XVI. - Egalité professionnelle	5
XVII. - Déplacements de courte et de longue durée	5
XVIII. - Clause de non-concurrence	6
XIX. - Formations et reconnaissance de qualifications acquises	6
XX. - Procédure de conciliation	7
XXI. - Dispositions finales	7
Annexes	7
Textes Attachés	11
Annexe II Avenant du 9 avril 1976	11
Avenant 'Cadres'	11
Champ d'application	11
Application	11
Contrat de travail	12
Période d'essai - Engagement - Promotion	12
Mutations	12
Changement de résidence	12
Appointements minima garantis - Prime d'ancienneté	12
Durée du travail	12
Déplacements	12
Congés payés	12
Maladie - Accident du travail	13
Délai-congé	13
Congédiement(1)	13
Indemnité de congédiement	13
Départ à la retraite	13
Départ volontaire en retraite avant soixante-cinq ans	14
Date d'application	14
Accord de branche du 19 juin 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	14
Bénéficiaires de l'accord	14
Définition de la notion de temps de travail effectif	14
Contrôle de la durée du travail effectif	14
Dispositions applicables aux salariés à temps plein	14
Modalités d'aménagement de la durée annuelle du temps de travail	15
Dispositions applicables aux cadres	16
Dispositions applicables aux salariés à temps partiel	16
Rémunération	16
Compte épargne-temps	16
Entrée en vigueur	17
Extension	17
Clause de révision ou de dénonciation	17
Suivi de l'accord	17
Avenant n° 18 du 14 février 2002 relatif aux rémunérations et à la révision de la classification des emplois	17
Révision de la classification des emplois	17
Avenant du 30 septembre 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle	19
Annexe	21
Avenant du 14 octobre 2015 relatif à la prime d'ancienneté	22
Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire	22
Préambule	23
Partie 1 Régime professionnel de protection sociale complémentaire	23
Partie 2 Mutualisation professionnelle	32
Annexe	34
Avenant n° 1 du 15 décembre 2015 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire	35
Préambule	35
Accord du 19 janvier 2016 relatif à l'article 26 de la convention	36
Accord du 19 juillet 2016 relatif au fonctionnement et à l'organisation de la CPNEFP	36
Préambule	37
Accord du 13 septembre 2016 modifiant l'article 22 « Indemnités de fin de carrière » de la convention	38
Accord du 10 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	39
Préambule	39
Champ d'application	39
Textes Salaires	41
Avenant n° 18 du 14 février 2002 relatif aux salaires	41

Salaires au 1er janvier 2002	41
Accord du 30 mai 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	42
Accord du 26 avril 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018	42
Accord du 14 mai 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	42
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »)

Signataires	
Organisations patronales	COMIDENT.
Organisations de salariés	CFDT ; FEC FO.

En vigueur non étendu

Dans le corps du texte de la convention collective et de ses annexes, l'ensemble des mentions relatives à la « commission paritaire d'interprétation » est remplacé par « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ». (Préambule de l'accord du 10 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI - BOCC 2018-47)

Introduction

En vigueur étendu

Ces dispositions viennent modifier les dispositions communes et certains paragraphes de l'annexe II « Avenant ' Cadres ' ». L'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de juin 2000 n'est pas remis en cause.

I. - Champ d'application. - Durée. - Dénonciation

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective règle les rapports entre les négociants en fournitures dentaires inscrits à l'Insee sous le n° 767-6 et leur personnel salarié des deux sexes, pour l'ensemble du territoire de la France métropolitaine les départements et régions d'outre-mer (DROM), les collectivités d'outre-mer (COM) et les pays d'outre-mer (POM).

Le numéro Insee est donné à titre indicatif, l'activité principale de négociant en fournitures dentaires déterminant l'application de la présente convention.

Elle annule et remplace dans tous leurs articles les précédentes conventions collectives.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est applicable à dater du premier du jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension. Elle est conclue pour une durée de 1 an et se poursuivra d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision pourront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois.

Article 3

En vigueur étendu

Les avantages prévus à la présente convention ne pourront être, en aucun cas, la cause de réduction des avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement par les salariés, là où ceux-ci bénéficiaient de conditions meilleures que celles définies à la précédente convention.

II. - Libertés syndicales. - Droits syndicaux

Article 4

En vigueur étendu

a) Généralités

L'observation des lois s'impose à tout citoyen, les parties contractantes reconnaissant la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat pour arrêter des décisions, notamment en ce qui concerne l'embauchage et plus généralement les droits des salariés (dispositions sous réserve de l'application des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail).

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, non plus que leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

Le libre exercice du droit syndical comprend tous les actes qui découlent de l'activité syndicale tels que prévus par la législation en vigueur.

Le temps passé par les militants syndicalistes à l'exercice de ce droit syndical sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel selon les prescriptions de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, un local sera mis à la disposition des organisations syndicales. Son aménagement comprendra les mêmes équipements que ceux couramment employés dans l'entreprise (bureau, chaises, ligne téléphonique, ordinateur, imprimante, armoire fermant à clé) (dispositions sous réserve de l'application des articles L. 2141-3 à L. 2141-7 du code du travail).

b) Congés pour formation économique, sociale et syndicale

Ces congés sont pris en application des dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-15. Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

c) Commissions paritaires (1)

Au cas où des salariés participeraient à des réunions de commissions paritaires décidées entre les organisations syndicales signataires de la présente convention, le temps de travail passé tant en réunion qu'en trajet sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions.

d) Fonction syndicale

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, pendant une période qui ne peut excéder 1 an, il lui sera accordé une priorité de réembauchage pendant 6 mois à partir du jour où il aura fait une demande de réembauchage.

L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

e) Réunion statutaire

Les salariés exerçant les fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à caractère officiel obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après un préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire, non rémunérée, pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à caractère officiel.

(1) Le point c de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.

III. - Délégués du personnel

Article 5

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise occupant habituellement plus de 10 personnes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Ceux-ci sont reçus par l'employeur au moins une fois par mois, ou sur demande expresse. Dans la limite de son crédit d'heures légales, le délégué du personnel aura la possibilité d'assister à toutes réunions professionnelles extérieures à l'entreprise.

IV. - Comité d'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise occupant habituellement plus de 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires. Celui-ci sera réuni par l'employeur au moins une fois par mois dans les entreprises de plus de 150 salariés et une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 150 salariés. Le financement des activités sociales et culturelles sera fixé d'un commun accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

V. - Comité d'hygiène

Article 7

En vigueur étendu

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Les entreprises s'engagent à garantir la sécurité sur toutes les installations en service. Elles améliorent cette sécurité au fur et à mesure de l'évolution des techniques.

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devront recevoir les informations et éléments de nature à permettre la réalisation de leur mission.

Chaque membre du CHSCT bénéficie d'une formation dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de cette formation.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

VI. - Règlement intérieur. - Affichage

Article 8

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant notamment l'affichage syndical et le règlement intérieur d'entreprise.

VII. - Appointements

Article 9

En vigueur étendu

L'annexe I à la présente convention donne la classification des emplois, les coefficients y afférents ainsi que les appointements minima mensuels correspondant à chacun de ces emplois.

Article 10

En vigueur étendu

Les salaires mensuels déterminés en annexe II correspondent à une durée de travail hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Le salaire horaire de base, pour des heures supplémentaires, est le traitement réel divisé par 151,67 heures.

La rémunération des heures supplémentaires est calculée conformément à la législation en vigueur.

Article 11

En vigueur étendu

Les appointements du barème annexé à la présente convention, perçus par les collaborateurs, seront, pour tenir compte de l'ancienneté, majorés de 3, 6, 9, 12, 15 et 18 % après 3, 6, 9, 12, 15 et 18 ans de présence.

Cette ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise ou dans l'une de ses filiales.

La prime d'ancienneté ne peut en aucun cas être incorporé au salaire de base et doit obligatoirement figurer à part sur le bulletin de paie, à l'exception des entreprises qui appliquaient auparavant pour les cadres l'incorporation de la prime d'ancienneté dans le salaire de base au regard de l'ancienne rédaction de la convention collective, et qui pourront en conséquence continuer à verser pour les cadres une rémunération globale, sans distinguer sur les bulletins de paies la prime d'ancienneté, sous réserve que soit respecté le minimum conventionnel majoré de la prime d'ancienneté incluse.

Article 12

En vigueur étendu

Les appointements minima fixés en annexe subiront les abattements suivants pour les jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans :

- 20 % de 16 à 17 ans ;

- 10 % de 17 à 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle effective dans la branche d'activité, cet abattement sera supprimé.

Article 13

En vigueur étendu

En ce qui concerne le personnel dont la rémunération mensuelle comporte un salaire fixe et une partie variable, il est bien entendu que cette rémunération ne devra jamais être inférieure au salaire minimum fixé en annexe.

Article 14

En vigueur étendu

A l'occasion du paiement des salaires, il sera remis à chaque salarié une pièce justificative dite « bulletin de paie », rédigée conformément à la législation en vigueur, comportant notamment le coefficient correspondant à son emploi.

VIII. - Embauchage

Article 15

En vigueur étendu

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre.

Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Ils pourront également faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux syndicats de salariés signataires de la présente convention (1).

(1) L'alinéa 3 de l'article 15 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

Article 16

En vigueur étendu

Chaque engagement sera confirmé dans une lettre ou contrat d'engagement. On y stipulera la fonction remplie par l'intéressé, son coefficient, sa durée hebdomadaire ainsi que son mode de rémunération. Cette lettre, ou contrat d'engagement, devra être acceptée par écrit par l'intéressé qui, de plus, sera informé que l'employeur applique la convention collective du négoce en fournitures dentaires.

Dans le cas où l'emploi proposé ne correspond pas à une définition prévue à la convention collective, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Tout embauchage donnera lieu aux visites médicales prévues par la législation.

Toute modification du contrat de travail fera l'objet d'un avenant qui devra être contresigné par l'intéressé.

Si cette modification fait ressortir un souci d'interprétation de la convention collective, les parties pourront s'adresser, en cas de non-conciliation au sein de son entreprise, et d'un commun accord, à la commission paritaire de conciliation, qui donnera un avis sur le cas dans les 2 mois de la réception des éléments (cf. annexe III concernant la commission paritaire de conciliation).

Article 17

En vigueur étendu

Les périodes militaires et la journée défense et citoyenneté (JDC) ne constituent pas une rupture de contrat de travail ; les salariés convoqués seront repris de plein droit à la fin de ces périodes. Leur salaire intégral leur sera versé sous déduction de la solde militaire.

Ces périodes ne seront pas imputées sur les congés annuels.

IX. - Apprentissage

Article 18

En vigueur étendu

L'apprentissage sera organisé conformément aux lois et règlements en vigueur.

X. - Avancement

Article 19

En vigueur étendu

En vue de faciliter la promotion dans les entreprises, il sera fait appel, avant l'embauchage pour un emploi quelconque, à des salariés de classification inférieure susceptibles de remplir cet emploi.

XI. - Licenciement. - Préavis

Article 20

En vigueur étendu

Aucun licenciement ne peut avoir lieu sans que l'intéressé ait été convoqué et à même d'être entendu par l'employeur selon les dispositions légales.

Sauf accord entre les parties, l'inobservation du délai-congé par la partie qui aurait pris l'initiative de la rupture entraîne à la charge de cette dernière une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Dans le cas où un salarié congédié trouve un emploi avant la fin du préavis, il a le droit, sauf impossibilité de service, de quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis ci-dessus.

Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés, en prévenant la direction, à s'absenter pendant un maximum de 50 heures par mois pour leur permettre de chercher du travail. Conformément à l'usage, les absences autorisées des salariés pour recherche d'emploi pendant la période de préavis ne donneront pas lieu à une réduction des appointements.

Article 21

En vigueur étendu

Tout salarié licencié, hormis cas de faute grave, aura droit, s'il compte 2 ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité (1).

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen le plus favorable au salarié des 3 ou 12 derniers mois de travail effectif.

(1) Le premier alinéa de l'article 21 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

Article 22

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié souhaite faire valoir ses droits à retraite ou que l'âge légal de mise à la retraite est atteint, le contrat de travail pourra être résilié.

Cette rupture du contrat de travail ne pourra être considérée ni comme une démission ni comme un licenciement et donnera lieu au versement d'une indemnité de fin de carrière précisée par les articles L. 1237-7 et L. 1237-9 du code du travail. Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des procédures de départ à la retraite respectivement fixées à l'article L. 1237-10 du code du travail et aux articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

XII. - Absences

Article 23

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladies ou accidents ne constituent pas une rupture de contrat, sous réserve que l'intéressé en avise son employeur dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure, en précisant les motifs de son absence et la durée probable de celle-ci justifiée par un certificat médical.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auront la priorité de réembauchage dans leur catégorie d'emploi pendant 1 an après leur guérison.

La notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite aux intéressés par lettre recommandée au plus tôt après la fin de l'indemnisation prévue ci-après et entraînera le licenciement, qui sera indemnisé conformément à la législation en vigueur et à la présente convention.

Article 24

En vigueur étendu

A partir du premier jour d'absence due aux causes visées au précédent article, les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence, 1 mois à 75 % ;
- après 2 ans de présence, 1 mois à 100 % ;
- après 4 ans de présence, 2 mois à 100 % ;
- après 5 ans de présence, 3 mois à 100 % ;
- après 8 ans de présence, 4 mois à 100 % ;
- après 15 ans de présence, 5 mois à 100 %.

Les indemnités susvisées ne peuvent être versées qu'une seule fois au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Sous peine de perdre le bénéfice desdites indemnités, le salarié devra se conformer au premier alinéa du précédent article.

Article 25

En vigueur étendu

La salariée en état de grossesse aura droit à un congé selon le tableau ci-après. Ce congé entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

La salariée ayant au moins 1 an de présence au moment de son arrêt de travail recevra le complément de ses appointements mensuels pour la durée du congé légal de maternité, lors de sa reprise de travail.

Enfant(s) à naître	Enfant(s) déjà à charge	Nombre de semaines de congé	Congé prénatal Congé postnatal
1	0 ou 1	16 semaines	6 semaines + 10 semaines
1	2 ou plus	26 semaines	8 semaines + 18 semaines
2	-	34 semaines	12 semaines + 22 semaines
3 ou plus	-	46 semaines	24 semaines + 22 semaines

Article 26

En vigueur étendu

En outre, le (la) salarié (e) aura la faculté, à l'expiration de la période définie à l'article 23, de demander un congé parental sans salaire pour élever son enfant. (1)

A l'expiration de ce congé et à condition de prévenir l'employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail (2), il (elle) sera réintégré (e) dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur et les avantages acquis, après entretien professionnel.

Ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L. 1225-67.

(1) Le 1er alinéa de l'article 26 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-47 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2016-art. 1)

(2) Les termes « et à condition de prévenir l'employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail » figurant à l'alinéa 2 de l'article 26 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1225-55 du code du travail

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

XIII. - Congés annuels

Article 27

En vigueur étendu

Le régime des congés payés établi par les articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

a) La durée du congé, fixée par le premier alinéa des articles L. 3141-3, L. 3141-6, L. 3141-7, L. 3141-11 et L. 3141-12 du code du travail, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être déjà accordés soit par accord d'entreprise, soit par usage.

b) La durée du congé est fonction du temps de travail accompli du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. La durée du congé sera calculée à raison de 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif.

c) La période normale de congé annuel est fixée du 1er mai au 31 octobre. Sous réserve de nécessité de service, le personnel qui en fera la demande pourra prendre son congé en partie en dehors de la période légale à condition qu'il ait pris au moins 12 jours de congé entre le 1er mai et le 31 octobre.

d) Si, d'un commun accord, une fraction du congé annuel était prise en dehors de la période normale 1er mai-31 octobre, la durée de ce congé sera obligatoirement augmentée de 2 jours ouvrables si cette partie de congé prise en dehors de la période légale est au moins égale à 6 jours et de 1 jour ouvrable si cette partie est inférieure à 6 jours.

e) Au plus tard le 1er avril de chaque année, la liste des congés est établie après avis des délégués du personnel et portée à la connaissance des intéressés.

f) L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions des articles L. 3141-22 et suivant.

Article 28

En vigueur étendu

En cas de congé par roulement, l'employeur fixe l'ordre de départ en tenant compte de la situation de famille, des vacances scolaires et de l'ancienneté dans l'entreprise, cela en liaison avec les délégués du personnel.

XIV. - Congés spéciaux de courte durée

Article 29

En vigueur étendu

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : 3 jours ouvrables ou 6 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- décès du conjoint ou d'un descendant ou d'un ascendant direct : 3 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère, d'une sœur, de beaux-parents ou grands-parents : 1 jour ouvrable.

Il sera accordé un jour supplémentaire au cas où les obsèques, le mariage ont lieu au-delà d'une distance de 300 km du domicile de l'intéressé.

(1) L'article 29 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

XV. - Pénibilité et salissures

Article 30

En vigueur étendu

Des indemnités de pénibilité et de salissures seront attribuées pour tenir compte des conditions notoirement pénibles de l'exécution de certains travaux.

Ces indemnités seront établies dans le cadre de chaque établissement, après avis des délégués du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions de travail. Elles pourront éventuellement être incorporées dans le salaire des intéressés (1).

Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les indemnités pourront être révisées en conséquence, voire annulées, après avis des délégués du personnel.

(1) L'alinéa 2 de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application de l'assiette du SMIC, telle que définie à l'article D. 3231-6 du code du travail et telle qu'interprétée par la jurisprudence.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

XVI. - Egalité professionnelle

Article 31

En vigueur étendu

La présente convention collective s'applique indistinctement aux salariés de l'un ou l'autre sexe.

Les femmes qui remplissent les conditions requises peuvent accéder à tous les emplois au même titre que les hommes.

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est assurée dans les conditions prévues par le code du travail.

Les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui pourraient se révéler en matière, notamment, d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle ou de conditions de travail ou d'emploi devront faire l'objet de dispositions appropriées dans les entreprises.

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux hommes et aux femmes.

Il sera veillé à ce que la rédaction des offres d'emploi internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante. La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant, la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier, temporairement, l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle.

La parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel :

- dans la formation en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) et qualitatifs (niveau des formations dispensées) ;
- par l'apprentissage.

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation dans les entreprises assujetties à cette obligation.

Les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Les entreprises veilleront ainsi à la parité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

Par ailleurs, elles sont appelées à :

- sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les entreprises doivent :

- définir, lors des négociations obligatoires sur les salaires, les objectifs en matière de parité et les moyens de les atteindre ;
- déterminer des indicateurs précis, permettant une analyse pertinente de la situation comparée hommes-femmes et devant tenir compte notamment de l'ancienneté.

La comparaison doit être effectuée au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle en tenant compte, par exemple, de la fonction, du niveau de formation initiale ou professionnelle requis, de l'expérience, des compétences, de l'ancienneté dans l'entreprise et/ou dans l'emploi ;

- mettre en place un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative ;
- lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes.

(1) L'article 31 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

XVII. - Déplacements de courte et de longue durée

Article 32

En vigueur étendu

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à une indemnisation selon les modalités décrites ci-après.

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le salarié devra justifier de la souscription d'une police d'assurances affaires garantissant d'une manière illimitée

sa responsabilité personnelle aux termes des articles 1382, 1383 et 1384 du code civil ainsi que la responsabilité de l'employeur, notamment dans le cas où celle-ci peut être engagée vis-à-vis des personnes transportées. L'employeur ne pourra autoriser le salarié à utiliser son véhicule personnel que postérieurement à cette justification. Les modalités sont à déterminer au sein des entreprises.

En ce qui concerne l'assurance mission, l'employeur est diligent.

Déplacements de courte durée

Sont des petits déplacements ceux qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile. Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport. Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée. Elle sera égale au minimum prévu au code du travail.

Sont de grands déplacements ceux qui ne permettent pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

L'employeur prend alors à sa charge les frais effectifs de voyage par chemin de fer ou par tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait et les frais de transport des bagages personnels avec un maximum de 30 kg.

Les heures passées en voyage donneront lieu à récupération ou à une indemnité équivalente au salaire, calculé au tarif normal, que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé pendant ces heures de voyage, sauf au cas où il peut vaquer à des occupations (1).

L'indemnité des frais de repas et de logement, sauf en cas de remboursement sur justificatifs, sera fixée selon le barème de l'entreprise.

Le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus de 1 journée sera averti au moins 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Déplacements de longue durée

Pour les salariés occupant habituellement un poste sédentaire, sont considérés comme déplacements de longue durée les déplacements d'une durée supérieure à 1 mois.

Ces déplacements seront indemnisés dans les mêmes conditions que celles définies pour les grands déplacements de courte durée.

Le salarié en déplacement de longue durée bénéficiera pour chaque quinzaine de 1 jour de repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire.

L'employeur lui remboursera ses frais de voyage aller et retour du lieu où il a été envoyé en mission à son lieu de résidence habituel.

Les cas de maladies ou d'accidents seront examinés individuellement, de telle sorte qu'en tout état de cause les frais supplémentaires inhérents au déplacement restent à la charge de l'employeur.

(1) Le septième alinéa de l'article 32 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

XVIII. - Clause de non-concurrence

Article 33

En vigueur étendu

La clause de non-concurrence doit, cumulativement :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Le montant de l'indemnité de non-concurrence peut être déterminé de façon forfaitaire ou par rapport à un pourcentage du salaire brut, sous réserve de ne pas être dérisoire et de ne pas être déterminé uniquement par rapport à une durée minimale d'exécution du contrat.

Si le contrat de travail ne limite pas sa portée, la clause de non-concurrence s'applique, quel que soit le mode de rupture du contrat.

Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur.

L'interdiction ne devra pas (sauf en cas de caractère particulièrement délicat ou de secret de certaines fabrications) excéder 2 années, à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle aura pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au moins égale à 1/3 de la rémunération mensuelle.

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement du dernier mois ; en cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

L'employeur qui rompt un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la rupture, le salarié de la clause d'interdiction.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est rompu par le salarié, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence.

XIX. - Formations et reconnaissance de qualifications acquises

Article 34

En vigueur étendu

Deux types d'actions de formation, celles ayant pour objet :

- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances indispensables et nécessaires aux salariés pour assurer, adapter, maintenir ou parfaire leur qualification professionnelle.

Elles doivent permettre aux salariés de suivre les évolutions technologiques qui les concernent et d'ajuster leur qualification à ces évolutions.

Elles concourent au maintien de l'emploi et n'entraînent pas forcément un changement de niveau de classification ;

- l'acquisition de connaissances de nature à permettre l'accès à une qualification plus élevée. Cette formation peut, dans certains cas, être acquise au moyen de plusieurs formations successives du premier type, différentes mais complémentaires.

Elles peuvent ouvrir la voie à un changement de niveau de classification et/ou de rémunération, dans la mesure où l'intéressé peut accéder à un poste disponible correspondant à ce nouveau niveau de classification.

Le droit d'accéder à un poste de qualification supérieure ne peut être automatique, il paraît souhaitable que les salariés ayant suivi avec succès une telle formation puissent, par priorité, dans le cadre de la promotion interne, postuler à un emploi disponible correspondant à cette qualification.

Les salariés auxquels l'entreprise propose de suivre une formation dans le cadre de son plan de formation doivent être informés du type de formation qui leur est proposé.

Entre deux formations similaires, il conviendra de favoriser celle qui est sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué.

Si une formation n'entraîne pas la délivrance d'un diplôme, l'entreprise doit établir ou faire établir par l'organisme de formation une attestation de stage pour toute formation suivie à son initiative, selon qu'elle a été réalisée dans ou hors de l'entreprise.

Cette attestation, comme la mention des diplômes, est versée au dossier du salarié.

XX. - Procédure de conciliation

Article 35

En vigueur étendu

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9-II, du code du travail :

- elle négocie les modifications de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche ;
- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle fait établir annuellement un rapport de branche basé sur le questionnaire discuté paritairement ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est ensuite versé dans la base des données nationales qui ont vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective. Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée. Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan. L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI ;

- par ailleurs, la CPPNI élabore le questionnaire du rapport de branche annuel qu'elle commande auprès d'un prestataire, choisi parmi les organismes ayant répondu à un appel d'offres, et répondant aux conditions du cahier des charges établi paritairement.

XXI. - Dispositions finales

Article 36

En vigueur étendu

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifiée à chacune des organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 5424-6 et suivants et les articles L. 2231-2 et D. 2231-6 et suivants du code du travail.

Article 37

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale n'étant pas partie du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Article 38

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) L'article 38 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Classification des emplois (Remplacement des annexes I et III du 21 mars 1988 et ses avenants)

Services généraux

Agent de propreté : personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté, coefficient 120.

Agent d'entretien : entretien et petites réparations du matériel et des locaux. Entretien des espaces verts, élagage, coefficient 130.

Logistique

Manutentionnaire : assure le transport des objets à l'intérieur du magasin sans recours à un engin nécessitant un permis spécifique, coefficient 120.

Coursier(ière) : effectue des courses pour l'entreprise, est susceptible de porter des plis ou échantillons, fait occasionnellement des petites livraisons et effectue des travaux simples dans l'entreprise, coefficient 120.

Préparateur de commandes débutant (moins de 1 an de pratique professionnelle au poste) : est chargé de la préparation des commandes sans posséder encore la connaissance précise et complète des articles, coefficient 130.

Empaqueteur : chargé d'emballer tous types de colis, coefficient 130.

Magasinier : met en place la marchandise sous la responsabilité du responsable magasinier, coefficient 130.

Cariste : outre le travail de manutentionnaire, est détenteur d'une habilitation ou d'un CACES et maîtrise la pratique de la conduite des engins de manutention automoteurs pour transporter des contenants, les déposer, effectuer le gerbage et le dégerbage au lieu prévu pour chaque catégorie de marchandises ; vérifie journalièrement l'état de marche de son engin, en assure l'entretien courant et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires, coefficient 130.

Chauffeur-livreur VL : assure le chargement et la livraison des marchandises avec un véhicule automobile ne dépassant pas 3,5 tonnes en charge ; est responsable des colis qu'il a la charge de livrer ; veille à l'entretien du véhicule, signale les réparations à effectuer et tous incidents de route ; peut être chargé de travaux de transport et de manutention en dehors de ses tournées de livraison, coefficient 150.

Préparateur de commandes confirmé (plus de 1 an de pratique professionnelle au poste) : salarié ayant des connaissances complètes des articles et capable de préparer les commandes, coefficient 150.

Emballer qualifié : chargé d'emballer en caisses et gros colis, coefficient 150.

Magasinier qualifié : s'occupe de la mise en place des marchandises sur les rayons ; assume en outre le contrôle de la tenue des stocks avec ou sans support informatique, coefficient 150.

Réceptionnaire : reçoit les colis, en contrôle le nombre, les déballe et doit en contrôler le contenu quantitativement et qualitativement, coefficient 150.

Débitur-préparateur de commandes, qualifié, polyvalent : préparateur qualifié connaissant la marchandise, préparant les commandes, les débitant, les contrôlant au besoin, établissant les factures, coefficient 160.

Responsable magasinier : outre son travail de magasinier, il peut être appelé, selon les directives de son chef direct, à distribuer, coordonner et contrôler le travail d'une équipe, coefficient 220.

Assistant R et D : mettre en place et suivre les études d'un projet avec les professionnels de santé en garantissant la qualité des données recueillies et le respect de la réglementation auprès des investigateurs, coefficient 220.

Assistant de production : coefficient 220.

Responsable R et D : définir la stratégie de recherche et développement produits de l'entreprise ; être responsable des études et des programmes de recherche et développement, piloter l'activité et manager les équipes ; représenter l'entreprise auprès des acteurs clés de son environnement : autorités de santé, partenaires et clients, coefficient 325.

Responsable de production : assure les livraisons quotidiennes (préparation des commandes, emballage, expédition) des commandes reçues en permanence dans les conditions et les délais définis ; gère et organise le travail d'une équipe, coefficient 325.

Achats

Employé approvisionnement : possède des connaissances technologiques des matériels industriels ; est susceptible de lancer des commandes aux fournisseurs ; tient les fiches de surveillance des stocks, signale au responsable des approvisionnements les réapprovisionnements à faire, fait les réclamations pour livraisons dans les délais prévus, coefficient 130.

Employé service achats : possède la connaissance complète du catalogue (fournisseurs, produits, prix, références) ; est chargé, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des liaisons courantes avec les fournisseurs ; peut également assurer la vérification des factures, avant paiement, par la confrontation avec les bons de commande, coefficient 150.

Technologie de l'information

Administrateur de site web : s'occupe de l'animation du site, de son hébergement et de son référencement par les moteurs de recherche sur instructions du webmaster, coefficient 150.

Administrateur de base de données : coordonne et maintient les données de natures différentes et qui sont en constante évolution au sein d'une organisation. Il exploite les informations tributaires de différents programmes informatiques et servant aux divers utilisateurs, garantit leur disponibilité tout en anticipant leurs évolutions, coefficient 150.

Technicien support informatique (help desk), aussi appelé technicien de maintenance : chargé de s'assurer du bon fonctionnement des postes de travail, des logiciels et des périphériques (imprimantes, etc.) des utilisateurs et, en cas de panne, est en mesure de les dépanner, coefficient 180.

Assistant gestionnaire de système : assiste celui qui gère les ressources de projets impliquant des systèmes informatiques et des technologies de l'information. Il coordonne toutes les étapes des projets en question, de la conception de systèmes informatiques à leur livraison, en passant par leur fabrication et les phases de test du matériel, coefficient 325.

Webmaster : définit les rubriques d'un site, réalise les pages web. Il s'occupe de l'animation du site, de son hébergement et de son référencement par les moteurs de recherche, coefficient 325.

Analyste programmeur : conçoit ou améliore les systèmes et les applications utilisés dans l'entreprise sous la direction d'un chef de projet. Analyse des besoins, coefficient 325.

Consultant fonctionnel : supervise la mise en place d'applications, doit analyser les besoins des utilisateurs et les formaliser avant de proposer les solutions les mieux adaptées. Il participe ensuite à la mise en œuvre, supervisant notamment le paramétrage ainsi que le déploiement. Sa mission comprend aussi des activités de support et de formation, coefficient 375.

Comptabilité

Assistant comptabilité : a des connaissances ou une expérience professionnelle suffisante lui permettant de poser et d'ajuster les balances de vérification, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en particulier rapprochement des comptes de banques et travaux analogues, coefficient 130.

Comptable : tient ou fait tenir sous sa surveillance et responsabilité les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale, traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balances, statistiques et prévisions, justifie le solde de ses comptes, établit et présente avec les justifications nécessaires les différents éléments du bilan et du compte d'exploitation. Peut effectuer sous sa responsabilité toutes les opérations comptables de caisse, coefficient 150.

Commercial

Ventes

Vendeur débutant : moins de 1 an de pratique professionnelle, coefficient 130.

Vendeur confirmé : plus de 1 an de pratique professionnelle, coefficient 150.

Assistant commercial : salarié chargé de recueillir les commandes par télécommunications entrantes, de les enregistrer et de renseigner l'appelant, coefficient 150.

Télévendeur : salarié chargé de vendre par appels sortants, coefficient 150.

Hôtesse d'accueil : accueille soit physiquement, soit téléphoniquement les visiteurs et les différents contacts de l'entreprise, coefficient 150.

Vendeur qualifié : ayant acquis soit par expérience, soit par la compétence une connaissance approfondie des produits et services, coefficient 160.

Vendeur hautement qualifié : professionnel de l'art dentaire capable de faire des démonstrations techniques dentaires. Susceptible d'accompagner des débutants, coefficient 220.

Après-vente

Installateur-dépanneur 1er échelon : susceptible d'effectuer les installations et réparations simples tant dans l'entreprise que chez le client, coefficient 150.

Dépanneur en atelier : salarié chargé des réparations en atelier, coefficient 150.

Monteur-installateur-dépanneur : se déplace, coefficient 180.

Technicien-dépanneur : a des connaissances techniques et théoriques d'électromécanique et d'électronique et informatique lui permettant de dépanner tous appareils dentaires, coefficient 220.

Réglementaire

Assistant responsable assurance qualité, coefficient 220.

Responsable assurance qualité, coefficient 325. Mise en place et entretien du SMQ, assure que les processus nécessaires au management de la qualité sont établis, mis en œuvre et entretenus ; rend compte à la direction (fonctionnement du SMQ et tout besoin d'amélioration) ; assure que la sensibilisation aux exigences réglementaires et des clients est encouragée dans tout l'organisme ; assure le suivi des non-conformités, des réclamations clients et des actions correctives et préventives, gère les audits qualité internes et des fournisseurs.

Responsable juridique, coefficient 325.

Ressources humaines

Gestionnaire de paie : gestion de la paie, gestion des cotisations et déclarations sociales, gestion des visites médicales, coefficient 150.

Assistant responsable des ressources humaines, coefficient 180.

Responsable des ressources humaines : participe aux recrutements et plans de formations, à la gestion des litiges nés ou à naître en droit social, gestion de la réglementation en matière de droit social, coefficient 325.

Marketing

Assistant chef de produit : fonction administrative ou technique. En charge d'une responsabilité d'exécution avec une marge de manœuvre réelle mais limitée pour appliquer ou contrôler la procédure, les règles ou le processus technique liés à l'activité. Sans responsabilité hiérarchique, coefficient 180.

Chargé d'étude marketing, coefficient 180.

Infographiste, coefficient 180.

Chargé de communication : propose et met en œuvre des plans de communication permettant de soutenir la stratégie produits et de développer la notoriété de l'entreprise, coefficient 220.

Chef de produit : fonction en charge de la réalisation d'une production, d'une vente, d'une étude ou de l'élaboration d'une ligne de produits ou de services. Garant des résultats, peut avoir, le cas échéant, à solliciter un ou plusieurs spécialistes, à organiser et à suivre le groupe projet associé. Sans responsabilité hiérarchique, coefficient 220.

Directeur marketing et/ou de la communication : conçoit et conduit la stratégie marketing en cohérence avec la stratégie commerciale. Manage une équipe marketing, coefficient 325.

Responsable PAO : met en œuvre la politique de communication, participe à l'élaboration graphique et réalise la mise en page des principaux outils de la communication écrite, coefficient 325.

Prestation de formation

Assistant : travaux de secrétariat, suivi des inscriptions, réservations, mise à jour de bases et statistiques, transmission et diffusion des calendriers auprès des tiers, préparation des conventions de formation, suppléance du standard téléphonique, coefficient 180.

Assistant logistique : assure la logistique, la mise en place des laboratoires, l'entretien du matériel et le rangement, organise l'accueil, les pauses et les repas, effectue les courses, prépare des modèles et de la documentation, assure l'entretien du matériel avec l'aide du SAV, coefficient 180.

Conseiller technique animateur : anime des stages techniques, participe à leur organisation, assure le contrôle de la mise en place, participe à l'amélioration de la prestation, participe à des congrès, expositions, journées portes ouvertes et anime des conférences ou en supervise l'organisation, assure le suivi produit, participe à l'élaboration des plannings en collaboration avec le responsable, effectue une prospection, effectue des rapports de visite, effectue les tâches administratives requises, coefficient 220.

Conseiller technique interne : effectue le traitement des appels téléphoniques en en assurant le suivi et le traitement des réclamations en effectuant des rapports détaillés par clients, réalise des tests sur des produits, transmet les informations concernant les réclamations auprès des conseillers techniques, établit des statistiques sur les appels, réclamations et les transmet au responsable assurance qualité et à la direction commerciale, participe à la préparation de modèles et d'armatures pour les démonstrations, participe aux formations techniques et si nécessaire aux réunions commerciales, coefficient 220.

Responsable formation, formateur : organise son travail et celui de ses collaborateurs en fonction des directives de la direction commerciale, gère l'ensemble des manifestations dont le fonctionnement pratique, s'assure du parfait état d'entretien et de fonctionnement des salles et du matériel nécessaire, développe de nouveaux stages et de nouvelles animations, garde contact avec le marché,

assure la traçabilité de ses contacts, planifie et organise la formation technique du personnel en charge des démonstrations, participe à des manifestations professionnelles, anime des cours, stages et conférences, recherche, centralise et diffuse l'information technique et scientifique liée aux produits, entretient les contacts avec les responsables des universités, assure le suivi technique des gros laboratoires, coefficient 325.

Transverse

Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux, 1er échelon : salarié de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, etc., salarié qualifié chargé, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, suivant des directives précises et suivant les cas, d'effectuer divers travaux, y compris la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples ; la correspondance visée doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies, coefficient 150.

Secrétaire-assistant : possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après des directives générales ou sur simples indications verbales, assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers, est capable de prendre des initiatives et responsabilités dans les limites qui lui sont fixées, coefficient 180.

Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux, 2e échelon : salarié hautement qualifié, assure des travaux diversifiés et complexes comportant une part d'initiative et de responsabilité nécessitant des connaissances pratiques correspondantes en législation commerciale, fiscale, industrielle et sociale ou en langues, est chargé, sous les ordres du chef d'entreprise ou d'un chef de service, de remplir certaines fonctions relevant des services commerciaux, administratifs ou contentieux, suivant le cas, rédige la correspondance ou la fait rédiger, coefficient 220.

Secrétaire de direction : salarié répondant à la définition de secrétaire mais qui possède une instruction générale du niveau de technicien supérieur, fait preuve d'initiative et collabore avec le personnel de direction. Son expérience professionnelle permet de lui confier l'instruction de dossiers complexes ; elle est capable de traiter les dossiers courants et de suivre l'exécution de certaines décisions. Elle est chargée de contacts avec l'extérieur, coefficient 220.

Définitions :

Font partie de la maîtrise les salariés qui, sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'établissement, distribuent, coordonnent, contrôlent et animent, de façon permanente et sous leur responsabilité, le travail d'une équipe d'employés ou d'ouvriers.

Toutefois, dans certains cas, un salarié peut, sans avoir obligatoirement du personnel sous ses ordres, accéder à la maîtrise, par diplôme requis, ou technicité, expérience ou responsabilité.

Les cadres répondent simultanément aux conditions suivantes en tenant compte de l'importance et de la structure de la société :

a) Ils mettent en œuvre des connaissances théoriques, techniques ou professionnelles, généralement constatées par un diplôme d'études supérieures, ou possèdent une expérience et une culture reconnues équivalentes ;

b) Ils relèvent hiérarchiquement directement du chef d'entreprise ou d'un cadre dûment mandaté par lui ;

c) Du point de vue de la fonction :

1. Ils sont responsables d'un service ou d'un ensemble de services dont ils dirigent et coordonnent le fonctionnement, seuls ou en collaboration avec d'autres cadres.

2. Sans exercer des fonctions de commandement, ils peuvent occuper, en raison de leur formation théorique, technique ou professionnelle, un poste impliquant des responsabilités équivalentes.

La catégorie de cadres se décline sous cinq niveaux comme suit, sachant que les repères décrits ci-dessous sont indépendants les uns des autres et peuvent ou non exister simultanément dans la même entreprise ou établissement :

325 : cadres du fait de leurs compétences mais n'encadrent pas (ne sont pas chargés de diriger et de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés).

A partir de 375 : justifient d'une compétence dans une ou plusieurs entreprises industrielles ou commerciales en tant que cadres (cadres techniques, administratifs, commerciaux, de recherche ou d'informatique généralement placés, selon l'importance et la structure des entreprises, sous les ordres d'un cadre).

Ainsi deux niveaux 375 et 450 tiennent compte de l'importance des fonctions et du degré de responsabilité du cadre.

375 : ils sont chargés de diriger et de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres

débutants, ou ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

450 : ils sont chargés de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants, cadres confirmés de niveau 375 ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes. Ils sont investis d'une délégation d'autorité permanente et plus complète que celle des cadres confirmés niveau 375.

Cadres de direction 600 :

Cadres techniques, administratifs, commerciaux, de recherches ou d'informatique dont les fonctions impliquent, selon l'importance et la structure des entreprises, une délégation permanente et complète d'autorité sur un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants et cadres confirmés, ou ayant une compétence et des responsabilités équivalentes.

Se rapprochent du niveau supérieur 800 en tenant compte de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité.

Cadres dirigeants 800 :

Le classement dans cette position se justifie par une compétence élevée, par l'importance des fonctions ou par l'obligation de coordonner plusieurs services ou groupes de services.

Les cadres dirigeants ont nécessairement de très larges initiatives et responsabilités.

Ils sont garants de la politique générale de l'entreprise.

Annexe II

En vigueur étendu

Rémunérations

Le présent avenant modifie l'avenant n° 18 du 14 février 2002, les soussignés s'étant mis d'accord sur les augmentations portant les salaires de base aux niveaux ci-après, à partir du 1er janvier 2015.

La notion de salaire de base exclut les primes mais pas la variable du salaire de base telle que le commissionnement.

1. Employés du coefficient 120 au coefficient 220 inclus

(En euros.)

Coefficient	Salaire
120	1 446
130	1 474
150	1 518
160	1 562
180	1 590
200	1 633
220	1 706

2. Agents de maîtrise à partir du coefficient 240

(En euros.)

Coefficient	Salaire
240	1 715
260	1 775
280	1 850

3. Cadres à partir du coefficient 325

(En euros.)

Coefficient	Salaire
325	2 150
375	2 500
450	3 090
600	3 320
800	3 750

En ce qui concerne la base de calcul de la prime d'ancienneté (art. 11 du présent accord), les valeurs applicables à titre transitoire seront les suivantes :

1. Employés du coefficient 120 au coefficient 220 inclus

(En euros.)

Coefficient	Salaire
120	1 286
130	1 305
150	1 329
160	1 353
180	1 403
200	1 450
220	1 515

Coefficient	Salaire
240	1 568
260	1 633
280	1 705

3. Cadres à partir du coefficient 325

Coefficient	Salaire
325	1 935
375	2 225
450	2 645
600	3 060
800	3 625

Puis, à compter de janvier 2016, la base pour le calcul de la prime d'ancienneté sera celle de la grille de salaire.

(1) L'annexe 2 est étendue sous réserve du respect par les employeurs de la branche des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

Annexe III

En vigueur étendu

Commission paritaire de conciliation. - Négoce en fournitures dentaires

Conformément à la convention collective du négoce en fournitures dentaires, la commission paritaire de conciliation est une commission paritaire consultative qui émet un avis sur des différends individuels entre employeurs et salariés concernant l'interprétation d'une clause de la présente convention.

Elle donne uniquement un avis. Il est rappelé que sortent de son domaine de compétence les demandes collectives.

Tant le salarié que l'employeur ont vocation à saisir la commission paritaire pour avis.

La commission paritaire fonctionne en formation unique et la composition de la commission est fixée comme suit :

- autant de représentants des employeurs mandatés par le COMIDENT que de représentants de salariés ;
- un représentant des salariés de chaque syndicat représentatif.

Son secrétariat est assuré alternativement en raison d'une année sur l'autre par un membre salarié puis un membre employeur. L'année impaire étant assurée par le membre employeur.

Le secrétariat se limite à :

- l'enregistrement de la demande reçue par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant d'en accuser réception ;
- la fixation de la date de tenue de la commission en accord avec les autres membres de la commission, sous réserve de la recevabilité de la saisine ;
- la communication accompagnée d'un bordereau de pièces selon le principe du contradictoire à l'autre partie ;
- la notification de l'avis ;
- l'archivage des données.

Le dossier communiqué par le demandeur à la commission paritaire en recommandé avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant d'en accuser réception contient en double exemplaire :

- les coordonnées des parties (nom, qualité, adresse, etc.) ;
- la démonstration de ce qu'une recherche de résolution du litige a été faite au préalable entre les parties ;
- l'objet du litige ou de la difficulté ;
- les éventuelles pièces et arguments, tout élément utile pour la compréhension du litige et/ou une proposition d'interprétation.

N'ayant pas eu d'accord au sein de l'entreprise, la commission paritaire émet un avis dans les 2 mois de la réception du dossier complet, qui sera adressé par lettre simple aux parties. Elle n'a pas de force juridique.

L'avis est formalisé par un document qui est signé par l'ensemble des membres de la séance.

Annexe II Avenant du 9 avril 1976

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des négociants en fournitures dentaires ;
Organisations de salariés	Fédération nationale des cadres du commerce C.G.C. ; Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ; Fédération nationale des employés et cadres du commerce C.G.T. ; Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C.

Avenant 'Cadres'

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

NOTE : Les dispositions de l'accord du 18 novembre 2014 BO 2015/09 viennent modifier certains paragraphes de l'annexe II « Avenant ' Cadres ' ».

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des deux sexes des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale.

Application

Article 2

En vigueur étendu

Pour l'application du présent avenant, sont considérés :

1° Comme cadres de commandement, le personnel exerçant habituellement par délégation de l'employeur un commandement sur des travailleurs de toute nature (ouvriers, employés, cadres) ;

2° Comme cadres techniques, le personnel qui, sans exercer de fonctions habituelles de commandement, a une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupe dans l'entreprise un poste où il met ses connaissances en oeuvre.

On se référera, pour la détermination de la qualité de cadre et la classification dans les divers échelons de cadres, à la nature exacte de la fonction effectivement exercée et à l'importance du poste tenu par l'intéressé et non aux appellations d'emploi couramment usitées, certaines de ces appellations prêtant à confusion.

Les articles 1er, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 24, 25, 27, 28, 29, 30 et 31 des clauses générales de la convention collective sont applicables aux cadres.

Contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

Les cadres peuvent convenir, par des contrats individuels avec leurs employeurs, de clauses différentes de celles insérées dans la présente convention et de ses avenants, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables.

Période d'essai - Engagement - Promotion

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Mutations

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail ou à confier à un cadre une fonction entraînant un lieu de travail imposant un changement de résidence, notification écrite est faite à l'intéressé qui en accuse réception dans un délai de trente jours.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant du fait du cadre mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'une mutation nécessitant un changement de résidence sans suppression du poste existant et en cas de refus de la part du cadre, aucune répercussion ne s'ensuivra sur le déroulement de la carrière du cadre considéré.

Changement de résidence

Article 6

En vigueur étendu

Le déplacement du lieu de travail prescrit par l'employeur et qui nécessite le changement de résidence du cadre est soumis à l'article 5.

En cas de changement de résidence accepté par le cadre, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées de gré à gré et confirmées par écrit (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensables).

Lorsque le cadre est logé par l'employeur, les conditions de logement doivent être au moins comparables à celles que le cadre connaissait avant sa mutation.

Appointements minima garantis - Prime d'ancienneté

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Durée du travail

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres.

En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire de travail de l'entreprise, du service qu'ils dirigent ou auquel ils appartiennent.

Les appointements des cadres ont un caractère forfaitaire. Le forfait précisera l'horaire pour lequel il a été établi. Dans le cas d'augmentation de cet horaire du fait de l'employeur la législation sur les heures supplémentaires sera intégralement appliquée.

Dans le cas où les fonctions d'un cadre lui imposeraient des travaux exceptionnels les jours de repos hebdomadaire, la nuit ou les jours fériés, il sera indemnisé en conséquence ou aura droit à un repos compensateur.

Déplacements

Article 9

En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les indemnités doivent assurer au cadre un standing en rapport avec l'importance de ses fonctions.

Congés payés

Article 10

En vigueur étendu

Le régime des congés payés établi par les articles L. 233-1 et suivants du livre II du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

- La durée du congé fixée par le premier alinéa de l'article L. 223-2 du livre II du code du travail est de cinq semaines pour les cadres ;
- La durée du congé est fonction du temps de travail accompli du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;
- La période normale de congé annuel est fixée du 1er mai au 31 octobre ;

d) Si, d'un commun accord, une fraction de congé annuel est prise en dehors de la période annuelle 1er mai - 31 octobre, la durée de ce congé sera obligatoirement augmentée de deux jours ouvrables si cette partie de congé prise en dehors de la période légale est au moins égale à six jours et d'un jour ouvrable si cette partie est inférieure à six jours ;

e) Au plus tard le 1er mars de chaque année, la liste des congés est établie après avis des délégués du personnel et portée à la connaissance des intéressés ;

f) L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du livre II du code du travail.

En cas de congé par roulement, l'employeur fixe l'ordre de départ en tenant compte des nécessités de service, de la situation de famille, de la scolarité et de l'ancienneté dans l'entreprise et en liaison avec les délégués du personnel.

Maladie - Accident du travail

Article 11

En vigueur étendu

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auraient une priorité d'embauchage dans leur catégorie d'emploi pendant un an après leur guérison. La notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite aux intéressés par lettre recommandée au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; pendant les trois premières années cette période sera portée à trois mois. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage. Si le cadre n'est pas en mesure d'exécuter le préavis il ne percevra pas l'indemnité correspondante. Le cadre ainsi remplacé bénéficie d'une allocation égale à l'indemnité applicable en cas de congédiement ou éventuellement des dispositions prévues en cas de retraite.

Les cadres bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, au titre du régime de retraites et de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, d'une indemnité complémentaire (tous éléments du salaire compris) calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après un an de présence : un mois à 100 % ;
- après deux ans de présence : deux mois à 100 % ;
- après trois ans de présence : trois mois à 100 % et trois mois à 50 % ;
- après cinq ans de présence : quatre mois à 100 % et quatre mois à 50 % ;
- après huit ans de présence : cinq mois à 100 % et cinq mois à 50 % ;
- après douze ans de présence : six mois à 100 % et six mois à 50 %.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser au cours de cette même année la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Pour une même interruption de travail, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue ci-dessus sera versée aux cadres après trois mois de présence dans l'entreprise.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Délai-congé

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Ces dispositions sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Congédiement(1)

Article 13

En vigueur étendu

Aucun licenciement ne peut avoir lieu sans que l'intéressé ait été mis à même d'être entendu par l'employeur. L'intéressé a le droit de se faire assister par un délégué du personnel et, éventuellement, si l'entreprise ne possède pas de délégué du personnel, par un représentant d'une organisation signataire de la présente convention.

(1) Ces dispositions sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Indemnité de congédiement

Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Ces dispositions sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

Départ à la retraite

Article 15

En vigueur étendu

Six mois avant qu'un cadre atteigne l'âge normal de la retraite, fixé actuellement à 65 ans, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à son égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite, soit au contraire, que soit prolongé ce contrat. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'intéressé six mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

De même, lorsque le cadre désire prendre sa retraite, il prévient son employeur au moins six mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

Le cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans recevra une allocation de fin de carrière de cadre, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, de (1) :

- un mois après cinq ans ;
- trois mois après dix ans ;
- quatre mois après quinze ans ;
- cinq mois après vingt ans ;
- six mois après vingt-cinq ans et plus.

Départ volontaire en retraite avant soixante-cinq ans

Article 16

En vigueur étendu

Dans le cas où le cadre prendrait sa retraite de son initiative à un âge compris entre soixante et soixante-cinq ans, il recevra l'allocation de fin de carrière prévue à l'alinéa ci-dessus, fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'invalidité permanente reconnue (deuxième et troisième groupe) après cinquante ans d'âge, l'allocation de fin de carrière prévue ci-dessus sera due.

Date d'application

Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à dater du 1er avril 1976.

Accord de branche du 19 juin 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Union des distributeurs pour l'art dentaire, 8, rue Blanche, 75009 Paris.
Organisations de salariés	FNECS-CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; FECTAM CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris.

Préambule

En vigueur étendu

La situation économique des entreprises de négoce en fournitures dentaires est très contrastée. Les entreprises doivent s'adapter aux variations saisonnières d'activité et subissent les contraintes fortes du marché.

Dans ce contexte économique, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre des mesures susceptibles de répondre à plusieurs objectifs :

- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail, tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation de leur activité ;
- contribuer à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- favoriser l'emploi dans la branche, particulièrement des personnes en difficulté (chômeurs de longue durée ..).

Champ d'application :

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions définies dans le présent chapitre remplacent ou complètent les dispositions conventionnelles existantes.

Du fait de l'incidence de la réduction du temps de travail sur l'équilibre économique des entreprises, les partenaires sociaux décident des dispositions ci-après, prenant en compte les spécificités des entreprises du secteur.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la durée légale du travail effectif des salariés des entreprises relevant du champ d'application de l'accord est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle au 1er janvier 2000, avec effet au 1er février 2000, et au 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

Arrêté du 6 mars 2001 art. 1 : le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail dont il résulte que le calcul de la durée moyenne annuelle du travail ne peut être appréciée qu'avec la mise en oeuvre d'une annualisation du temps de travail conformément aux dispositions des articles L. 212-8, L. 219-9 (II), L. 212-15-3 (II et III) et L. 212-4-6 du code du travail.

Bénéficiaires de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'applique à tous les salariés à temps plein, employés et cadres, à l'exclusion des VRP et des cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail. L'accord définira les modalités propres à chaque catégorie et aux salariés à temps partiel.

Définition de la notion de temps de travail effectif

Article 3

En vigueur étendu

Il est rappelé que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

C'est à partir de cette nouvelle définition que doit être appréciée la durée effective du travail dans l'entreprise et calculée la réduction du temps de travail.

Sont exclus du temps de travail effectif : les temps de pause, les temps d'habillage/déshabillage sauf tenue imposée, les temps de repas, les temps de route pour se rendre au lieu habituel du travail à partir du domicile du salarié.

Pour les salariés appelés à se déplacer régulièrement ou occasionnellement, un temps de trajet forfaitaire d'une heure à l'aller et d'une heure au retour maximum sera exclue du décompte, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Pour cette catégorie de salariés, le temps de travail effectif correspond au temps compris entre l'heure de départ du matin et l'heure de retour du soir, moins les 2 heures forfaitaires mentionnées au paragraphe précédent et le temps de repas appliqué dans l'entreprise.

Arrêté du 6 mars 2001 art. 1 : les quatrième et cinquième alinéas de l'article 3 (définition de la notion de temps de travail effectif) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail qui qualifie les temps de trajet imposés par l'employeur, pendant le temps habituel de travail, comme du temps de travail effectif.

Contrôle de la durée du travail effectif

Article 4

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail suppose qu'un contrôle du temps de travail journalier ou hebdomadaire soit mis en place selon les modalités pratiques en vigueur dans chaque entreprise : pointage, émargement sur feuille de présence, rapport d'activité...

Dispositions applicables aux salariés à temps plein

Article 5

En vigueur étendu

Chaque entreprise a la faculté d'opter pour un mode de réduction du temps de travail le plus approprié à son fonctionnement et son organisation, compte tenu de la nature de son activité, des variations prévisibles ou non, des contraintes particulières notamment d'ouverture à la clientèle.

L'option retenue peut être commune à l'ensemble du personnel, spécifique à certaines catégories de personnel en raison de la nature de leur emploi ou individuelle.

En tout état de cause, les modalités retenues devront s'efforcer de respecter un équilibre entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

La mise en oeuvre des modalités prévues dans le présent accord sera précédée d'une phase d'information et d'échanges avec les salariés concernés.

Les dispositions qui suivent concernent le personnel non cadre. Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel cadre de la branche, ainsi que pour les salariés à temps partiel.

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, cette durée n'excède pas une moyenne de 35 heures par semaine travaillée, équivalant à une durée de 1 600 heures (2).

A titre d'exemple, la réduction du temps de travail décidée par l'entreprise peut prendre les formes suivantes :

- soit une réduction quotidienne correspondant à un horaire de travail effectif de 7 heures ;
- soit une réduction de la durée hebdomadaire de travail correspondant à 4 jours et demi travaillés ;
- soit une journée de RTT tous les 15 jours.

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures pourra également être mise en oeuvre en tout ou partie par l'attribution, par l'employeur, selon un calendrier préalablement établi à son initiative, de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire hebdomadaire reste à 39 heures, 4 demi-journées ou 2 jours de RTT toutes les 4 semaines seront fixés, tour à tour, par le salarié et par l'employeur.

Un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté en cas de modification des dates de repos, sauf circonstances exceptionnelles.

Arrêté du 6 mars 2001 art. 1 : l'article 5 (dispositions applicables aux salariés à temps plein) est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire d'entreprise précisant les clauses obligatoires suivantes prévues au paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail :

- les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos pour partie au choix du salarié ;
- les délais maxima de prise des repos dans la limite de l'année ;
- les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 1er alinéa de l'article L.212-8 du code du travail qui précise le mode de calcul de la durée annuelle de travail qui peut aboutir à un volume annuel inférieur à 1600 heures (arrêté du 6 mars 2001, art. 1er).

Modalités d'aménagement de la durée annuelle du temps de travail

Article 6

En vigueur étendu

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent, à titre dérogatoire, prévoir notamment par accord collectif étendu, de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur 1 an, cette durée n'excède pas en moyenne l'horaire hebdomadaire légal ou conventionnel de référence.

Les parties signataires considèrent que le dispositif de modulation annuelle du temps de travail est un mode d'organisation du travail qui permet, non seulement de mieux intégrer la réduction du temps de travail dans une perspective de maintien et de développement de l'emploi, mais aussi de tenir compte des fluctuations de charge et d'activité propres au négoce en fournitures dentaires.

Ce dispositif permet aussi de limiter le recours aux heures supplémentaires.

Il favorise une meilleure gestion et organisation du temps et s'inscrit dans une perspective d'amélioration des conditions de travail des salariés en leur ouvrant des plages de disponibilités personnelles et familiales plus grandes.

Périodes hautes et basses :

L'entreprise pourra définir une ou plusieurs périodes dans l'année pendant lesquelles la durée hebdomadaire du travail pourra être de 44 heures au plus et de 28 heures au moins.

Les entreprises dont l'effectif est au plus égal à 20 salariés au 1er janvier 2000, pourront recourir au dispositif de modulation annuelle du temps de travail après information et consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise et information préalable des salariés et de l'inspection du travail 1 mois avant sa mise en place.

Lorsque l'entreprise applique les dispositions relatives à la modulation du temps de travail, une comptabilisation individuelle de la durée hebdomadaire et mensuelle du travail est effectuée pour chaque salarié.

La programmation annuelle indicative peut être modifiée, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles (voir définition ci-dessous). Les salariés sont informés par écrit ou par voie d'affichage. En cas de programmation individualisée, le salarié concerné par la modification est prévenu personnellement par écrit, en respectant les mêmes conditions de délai de prévenance.

Définition du caractère exceptionnel :

La diversité des situations rencontrées ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les lignes principales.

Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel : les installations ou dépannages urgents, et toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, le surcroît d'activité pour pallier les absences éventuelles du personnel.

Concernant les salariés, les circonstances exceptionnelles recouvrent les cas d'urgence personnelle et familiale, imprévisibles, sous réserve de justification. Ces définitions s'appliquent pour tous les cas de circonstances exceptionnelles citées dans la convention collective et le présent accord.

Lissage de la rémunération :

Dans le cadre de la modulation annuelle du temps de travail, les rémunérations mensuelles des salariés sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures, assurant ainsi une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué.

Traitement des heures de modulation :

Les heures effectuées au-delà de 35 heures, dans la limite des plafonds hebdomadaires indiqués ci-dessus, ne donnent pas lieu à paiement des majorations pour heures supplémentaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, à la condition que sur la période annuelle de modulation, la durée hebdomadaire moyenne n'excède pas 35 heures, les périodes de haute activité devant être compensées par des périodes de basse activité. Le paiement des heures supplémentaires peut être aussi conditionné au respect d'une limite annuelle de 130 heures en linéaire et de 90 heures en modulation.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures sont comptabilisées chaque mois et figurent sur le bulletin de salaire, une annexe de celui-ci, ou tout autre moyen d'information adapté mis en place par l'entreprise.

Périodes non travaillées :

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que les arrêts maladie, accident, congés payés légaux ou conventionnels, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. Hors ces cas, notamment en cas d'absences non indemnisées, ou lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Par ailleurs, les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence liés aux stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet de récupération par le salarié. Ces absences seront assimilées à du temps de travail effectif, pour la détermination du programme de modulation.

Il est procédé à un arrêt de compte de chaque salarié 1 mois avant la fin de la période de modulation. Si l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures a été respecté, aucune régularisation n'est due.

Dans le cas où le compte fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne 35 heures par semaine travaillée ou 1 600 heures par an, sur la période de modulation, et après régularisation des horaires sur le dernier mois considéré, les heures excédentaires sont payées et ouvrent droit aux majorations pour

heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, dès la 36e heure, sous réserve des dispositions spécifiques de la période transitoire fixée par la loi. Le paiement de ces heures pourra être substitué par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalent. Ces heures ne donnent pas droit à des contreparties spécifiques.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du temps de travail est inférieure en moyenne, pendant la période de modulation, à 35 heures par semaine travaillée, les heures non travaillées (et non assimilées à du temps de travail effectif [voir ci-dessus]), sauf si elles peuvent être effectuées dans le mois suivant l'arrêt de compte et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée, sont acquises, au salarié.

Chômage partiel :

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque l'horaire effectivement assuré est inférieur à l'horaire initialement prévu dans le calendrier de programmation, déduction faite des heures de modulation haute. Il intervient dans le cadre des conditions légales en vigueur.

Fin, rupture ou suspension du contrat de travail :

Dans le cas de fin, rupture ou suspension du contrat de travail, la rémunération est égale au temps de travail réellement effectué par le salarié au cours de la période de modulation considérée et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte.

Pour les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, il y aura lieu de procéder au rappel de salaire et des heures supplémentaires, selon les dispositions légales en vigueur.

En cas de trop perçu par rapport aux heures effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, auquel cas il sera procédé à la retenue correspondante sur les éléments du salaire à venir ou dus.

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée.

Arrêté du 6 mars 2001 art. 1 : l'alinéa 6 de l'article 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui précise le mode de calcul de la durée annuelle de travail qui peut aboutir à un volume annuel inférieur à 1 600 heures.

Le dixième alinéa de l'article 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 2 du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail qui, dans le cadre de la réduction du temps de travail sur l'année, fixe les conditions de la modification du délai de prévoyance.

L'article 6 (modalités d'aménagement de la durée annuelle du temps de travail) est étendu sous réserve que les modalités de recours au travail temporaire prévues à l'alinéa 5 de l'article L. 212-8 du code du travail soient précisées au niveau de l'entreprise.

Le paragraphe intitulé ' périodes hautes et basses ' de l'article 6 susmentionné est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise qui fixera, en cas de réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés, les contreparties au bénéfice des salariés conformément aux dispositions de l'alinéa 7 de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le premier point de l'alinéa 3 du paragraphe intitulé ' périodes non travaillées ' de l'article 6 susmentionné est étendu sous la réserve énoncée au titre du sixième alinéa de l'article 5.

Le deuxième point du paragraphe intitulé ' fin, rupture ou suspension du contrat de travail ' de l'article 6 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations.

Dispositions applicables aux cadres

Article 7

En vigueur étendu

Les cadres concernés par ces dispositions sont les cadres qui disposent d'une autonomie dans la gestion de leur temps de travail, la charge de travail devant tenir compte de cette réduction.

Les cadres doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail.

Le temps de travail de ce type de cadres est établi sur une base de 211 jours maximum, sans dépasser 1 800 heures, dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

Cet aménagement ouvre pour ces cadres à temps plein le droit à 16 jours ouvrés de repos.

Huit jours pourront être fixés collectivement par l'employeur et 8 jours seront accordés sous forme de congés individuels.

Les cadres n'entrant pas dans la définition du premier paragraphe et dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis, bénéficieront d'une réduction du temps de travail de 10 %, au même titre que les salariés non cadres.

Arrêté du 6 mars 2001 art. 1 : le premier alinéa de l'article 7 (dispositions applicables aux cadres) est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui s'applique aux cadres au sens des conventions collectives de branche dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 7 susmentionné sont étendus sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant, pour la mise en place des forfaits en jours, les clauses obligatoires suivantes prévues au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :

- les conditions de contrôle de l'application de l'accord ;
- les modalités du suivi de l'organisation du travail des salariés concernés ;
- l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire prévues aux articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Dispositions applicables aux salariés à temps partiel

Article 8

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient du régime de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel ont le choix entre :

- le maintien, à leur demande, de la durée contractuelle stipulée dans leur contrat de travail. Dans ce cas, ils optent pour une majoration proportionnelle de leur rémunération qui se substitue à la réduction de la durée de travail contractuelle à laquelle ils pouvaient prétendre en application du présent accord ;
- une réduction de leur temps de travail au prorata de la durée stipulée dans leur contrat initial, avec maintien du salaire initial ;
- le passage à temps plein.

Rémunération

Article 9

En vigueur étendu

La rémunération consécutive à la mise en oeuvre de cet accord correspond au maintien du salaire brut mensuel de base. La rémunération à prendre en compte est la rémunération du salarié hors primes, heures supplémentaires et majorations diverses.

Les parties s'accordent sur le principe de modération dans l'évolution des rémunérations pendant une période de 3 ans.

Compte épargne-temps

Article 10

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps a pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre aux salariés d'accumuler des droits à congés rémunérés.

La mise en place par l'employeur d'un compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement doit résulter d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime au moins aussi favorable que celui ci-après.

Les entreprises ou établissements qui, à l'issue d'une négociation, n'ont pas conclu d'accord ou ceux qui n'ont pas de délégués syndicaux pourront, après avis favorable des instances représentatives du personnel, recourir au régime du compte épargne-temps défini ci-dessus.

En l'absence d'instances représentatives du personnel, les entreprises ou établissements pourront recourir au régime du compte épargne-temps défini ci-dessus, après information des salariés.

Ouverture du compte épargne-temps :

L'ouverture et l'alimentation du compte épargne-temps fonctionnent uniquement sur la base du volontariat des salariés. Ce compte est ouvert sur simple demande du salarié.

Quel que soit leur temps de présence dans l'entreprise, les personnes sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage ne peuvent bénéficier de ce dispositif.

Le compte épargne-temps est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salariés dans les conditions légales.

L'employeur communique chaque mois au salarié l'état de son compte individuel.

Alimentation :

Le compte épargne-temps peut être alimenté par les éléments suivants :

- les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail à 50 % ;
- le repos compensatoire des heures supplémentaires en application de la loi ;
- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours par an ;
- la conversion de tout ou partie des primes en jours de congés supplémentaires et pour tout ou partie des primes d'intéressement, sur la base du taux horaire.
- base 5 jours, diviser la somme par 21,65 h ;
- base 6 jours, diviser la somme par 26 h.

Délai d'utilisation :

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans.

Arrêté du 6 mars 2001 art. 1 : l'article 10 (compte-épargne temps) est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant les clauses obligatoires suivantes prévues par le onzième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail :

- la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier du compte-épargne temps ;
- les conditions de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices ;
- les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ;
- les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Le deuxième point du paragraphe intitulé 'alimentation' de l'article 10 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail qui ne prévoit pas que le compte-épargne temps soit abondé par le repos compensateur légal défini à l'article L. 212-5-1.

Le paragraphe intitulé 'délai d'utilisation' figurant à l'article 10 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail qui prévoit les modalités de report du délai de prise des congés dans le cadre du compte-épargne temps.

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Cet article entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à la ministre de l'emploi et de la solidarité.

Clause de révision ou de dénonciation

Article 13

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de cet accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail. Dans ce cas, elle doit présenter un projet substitution. Chaque partie signataire peut dénoncer cet accord dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Suivi de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Il sera mis en place une commission paritaire de suivi et d'interprétation de cet accord, ainsi que des accords d'entreprise de la branche, dans le cadre de la commission paritaire nationale.

Cette commission de suivi, composée de représentants du collège employeurs et du collège salariés, qu'ils soient ou non signataires de l'accord, se réunira durant la première année qui suivra l'extension du présent accord, une fois par semestre puis une fois par an.

Avenant n° 18 du 14 février 2002 relatif aux rémunérations et à la révision de la classification des emplois

En vigueur étendu

(voir les salaires)

Révision de la classification des emplois

En vigueur étendu

Services généraux

Personnel de nettoyage : personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté : 120

Manutentionnaire : assure le transport des objets à l'intérieur du magasin sans recours à un engin nécessitant un permis spécifique : 120

Coursier/livreur à véhicule 2-roues : chargé d'effectuer des livraisons et enlèvements de marchandises et de documents : 125

Magasinier débutant : travaille sous la responsabilité du magasinier ou du réceptionnaire : 140

Magasinier qualifié : s'occupe de la mise en place des marchandises sur les rayons ; assume en outre le contrôle de la tenue des stocks avec ou sans support informatique : 160

Réceptionnaire : reçoit les colis, en contrôle le nombre, les déballe et doit en contrôler le contenu quantitativement et qualitativement : 160

Cariste : outre le travail de réceptionnaire, a le permis et la pratique de la conduite d'engins de manutention automoteurs pour transporter des contenants, les déposer, effectuer le gerbage et le dégerbage au lieu prévu pour chaque catégorie de marchandise ; vérifie journalièrement l'état de marche de son engin, en assure l'entretien courant et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires : 170

Chauffeur-livreurs VL-PL : assure le chargement et la livraison des marchandises avec un véhicule automobile ; est responsable des colis qu'il a charge de livrer ; veille à l'entretien du véhicule, signale les réparations à effectuer et tous incidents de route ; peut être chargé de travaux de transport et de manutention en dehors de ses tournées de livraison : 180

Services achats (avec ou sans support informatique)

Employé(e) approvisionnement : possède les connaissances afférentes à l'activité du secteur ; est susceptible de lancer des commandes aux fournisseurs ; tient les fiches de surveillance des stocks, signale au responsable des approvisionnements les réapprovisionnements à faire, assume le suivi des commandes : 170

Acheteur(euse) : possède la connaissance complète des produits ; est chargé(e), sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise, des liaisons avec les fournisseurs ; assure la vérification des factures, avant paiement, et gère les réclamations : 280 (M)

Services ventes

Préparateur(trice) de commandes débutant(e) (moins de 1 an de pratique professionnelle dans le négoce dentaire) : est chargé(e) de la préparation des commandes sans posséder encore la connaissance précise et complète des produits : 120

Agent d'expédition : chargé d'emballer et de préparer les expéditions : 130

Vendeur(euse) débutant(e) : moins de 1 an de pratique professionnelle dans le négoce dentaire. Poste fixe et/ou itinérant : 130

Préparateur(trice) de commande (moins de 1 an de pratique professionnelle) : employé(e), ayant une connaissance approfondie des produits et capable de préparer les commandes et d'établir des documents simples de vente par tous moyens, y compris informatiques : 160

Préparateur(trice) de commandes confirmé(e) : qui, par son expérience, est capable : de conseiller les clients, de résoudre les problèmes commerciaux courants, d'établir tous les documents courants de vente : 180

Télé-vendeur(euse) : employé(e) ayant une bonne connaissance des produits, chargé(e) de démarcher la clientèle et/ou de recueillir les commandes par tous moyens de télécommunication : 180

Vendeur(euse) confirmé(e) : ayant une connaissance approfondie des produits qu'il (elle) est chargé(e) de vendre. Poste fixe et/ou itinérant : 180

Vendeur(euse) démonstrateur (trice) : capable de faire les démonstrations techniques dentaires : 190

Services administratifs

Standardiste : donne, reçoit et transmet les communications par tous moyens, exerce, le cas échéant, des activités annexes, notamment l'accueil et le rapprochement de documents : 150

Employé(e) de saisie : chargé(e) de l'établissement des bons de livraison et/ou des factures et avoirs : 150

Employé(e) spécialisé(e) des services administratifs ou commerciaux 3e échelon : employé(e) hautement qualifié(e), assure des travaux diversifiés et complexes comportant une part d'initiative et de responsabilité nécessitant des connaissances pratiques correspondantes en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale ; est chargé(e), sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, de remplir certaines fonctions relevant des services commerciaux, administratifs ou contentieux, suivant le cas ; rédige la correspondance ou la fait rédiger : 200

Secrétaire : possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après les directives générales ou sur simples indications verbales, assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers, est capable de prendre des initiatives et responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixées : 220

Secrétaire expérimenté(e) : employé(e) répondant à la définition de secrétaire ; a, de plus, une bonne connaissance des outils informatiques et des logistiques courants : 240 (M)

Assistant(e) de direction : collaborateur (trice) bilingue, possédant la maîtrise des outils informatiques nécessaires à sa mission : titulaire de diplômes et d'une expérience professionnelle lui permettant la gestion de dossiers complexes et d'une réelle autonomie : 325 (C)

Service comptable

Employé(e) de comptabilité : exécute suivant des directives précises tous travaux simples de comptabilité ne nécessitant pas une connaissance générale du mécanisme comptable. Par exemple : enregistrement et inscription des factures et règlements, tenue à jour de comptes simples : 140

Aide-comptable : a les connaissances exigées pour le CAP d'aide-comptable ou d'employé comptable ; a, en outre, une expérience professionnelle lui permettant de poser et d'ajuster les balances de vérification, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous les comptes, justifier les soldes, en particulier le rapprochement des comptes de banques et travaux analogues : 170

Comptable 1er échelon : a le niveau BEP ; tient ou fait tenir, sous sa surveillance et responsabilité, les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale : traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balances, statistiques et prévisions. Justifie le solde de ses comptes : 240 (M)

Comptable 2e échelon (après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise) : 280 (M)

Service informatique

1° Saisie des données Codifieur, agent de saisie ou de contrôle de saisie : codifie, enregistre ou vérifie les données de base de l'organisation informatique de l'entreprise : 170

2° Analyse, programmation

Programmeur débutant : rédige les instructions d'exécution relatives à des problèmes simples, ou déjà analysés ; peut en contrôler l'exactitude par des essais et déceler les erreurs de détail : 180

Programmeur expérimenté : rédige ou coordonne la rédaction des instructions relatives à des problèmes d'ensemble, en contrôle l'exactitude ; peut déceler et corriger les erreurs de détail et d'organisation logique du programme ; constitue le dossier d'exploitation et rassemble la documentation nécessaire à la maintenance des programmes. Possède le BTS informatique ou une formation ou des connaissances équivalentes. A acquis, de plus, la maîtrise de son métier lui permettant notamment d'optimiser les programmes en temps machine et place mémoire : 240 (M)

Analyste programmeur : en plus des fonctions de programmeur expérimenté, définit l'organigramme général d'une chaîne de traitement et rédige le dossier d'analyse organique de chaque programme de cette chaîne. Possède le BTS ou une formation ou des connaissances : 240 (M)

Analyste : outre une connaissance approfondie de la programmation, possède un bon niveau d'instruction générale et de technique d'analyse ; analyse de façon très détaillée les informations contenues dans le cahier des charges ; précise les entrées et les sorties ainsi que toutes opérations logiques ou arithmétiques ; décrit et organise les fichiers ainsi que les organigrammes de découpage de la chaîne en unités de traitement, établit les jeux d'essais de chaînes et assure l'enchaînement des différentes unités de traitements ; établit les dossiers techniques destinés aux programmeurs qu'il conseille et assiste dans la mise au point de la logique des programmes. Possède un DUT informatique ou une formation ou des connaissances équivalentes : 280 (M)

3° Exploitation

Opérateur : soit sur matériel classique, soit sur matériel ordinateur, possède la pratique suffisante pour assurer le fonctionnement de toutes les unités périphériques : 180

Responsable d'exploitation : est responsable de la bonne exécution des traitements informatiques ; veille au respect du planning et au bon fonctionnement du matériel ; assure la formation de son équipe aux nouvelles techniques ; assiste les opérateurs dans la gestion des ordinateurs ; est l'interlocuteur privilégié des responsables préparation et études ; est en relation avec les inspecteurs chargés de la maintenance du matériel ; possède un BTS ou des connaissances équivalentes ou supérieures : 325 (C)

Responsable informatique : agent titulaire du BTS gestion et exploitation des centres informatiques ou d'un DUT informatique ou ayant acquis une formation ou des connaissances équivalentes ou supérieures. En outre des capacités du responsable d'exploitation, est chargé d'étudier, de concevoir, de faire réaliser le projet d'informatisation. Il élabore le cahier des charges, établit un calendrier de réalisation et le devis financier de mise en oeuvre. Il coordonne et suit la réalisation des applications : 450 (C)

Services techniques - Après-vente Monteur-dépanneur : susceptible d'effectuer les montages et les réparations d'appareillage simple ; a moins de 1 an de pratique professionnelle : 170

Dépanneur en atelier : employé chargé des réparations en atelier : 170

Monteur dépanneur expérimenté : soit est susceptible d'effectuer les montages et réparations sur les appareillages dentaires les plus courants (après 1 an de pratique professionnelle), soit possède un BEP d'électronicien ou équivalent par la pratique ou la formation professionnelle, est capable de détecter les pannes sur sous-ensembles électroniques et de les réparer : 180

Technicien multispécialiste : a 3 ans au moins de pratique professionnelle et des connaissances techniques et théoriques d'électromécanique et d'électronique lui permettant de dépanner tous appareils dentaires : 22

Maîtrise

Définition

Font partie de la maîtrise les salariés qui, sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'établissement, distribuent, coordonnent, contrôlent et animent, de façon permanente et sous leur responsabilité, le travail d'une équipe d'employés ou d'ouvriers.

Toutefois, dans certains cas, un salarié peut, sans avoir obligatoirement du personnel sous ses ordres, accéder à la maîtrise, par diplôme requis, ou technicité ; expérience ou responsabilité.

Classification

1er échelon : emplois au coefficient : 240.

2e échelon : emplois au coefficient : 280.

Révision de la classification des cadres

La liste des fonctions faisant l'objet de cette annexe n'est pas limitative, car la diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des postes occupés par les cadres ne permettent pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Coefficient 325

Chef de groupe, chef de bureau, sous-chef de service, assistant(e) de direction ; cadres administratifs, techniques ou commerciaux qui peuvent soit être placés sous les ordres d'un chef de service, soit avoir des fonctions entraînant le commandement sur des employés ou des collaborateurs de toute nature ou qui ont des compétences ou des responsabilités équivalentes ; ces cadres n'assurent toutefois pas, dans leur fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Coefficient 375

Chefs de service (achats, ventes, comptabilité, technique, atelier, etc.) : cadres administratifs, techniques ou commerciaux responsables d'un service important de l'entreprise. L'exercice de leurs fonctions suppose une expérience professionnelle très poussée, une connaissance approfondie des fournitures dont la société fait le négoce ou une technicité particulière ; quoique la liberté d'initiative et de décision la plus grande leur soit laissée dans leurs fonctions, ils rendent compte de leur activité à un directeur ou à un cadre supérieur.

Coefficient 450

Chef d'agence ou de succursale : dirige et administre l'établissement selon les directives du siège central ; responsable des stocks, il a sous son autorité le personnel de l'établissement ; il dirige l'activité des voyageurs, représentants et placiers du secteur qui lui est imparti.

Coefficient 600

Cadres de direction et directeurs : cadres ayant des hautes responsabilités, dépendant directement de la direction générale dans une fonction particulière, et justifiant d'une large autonomie.

Coefficient 800

Directeurs disposant d'une délégation générale.

Avenant du 30 septembre 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le COMIDENT,
Organisations de salariés	La CFDT ; Le SNEC CFE-CGC ; La FEC FO,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche du négoce en fournitures dentaires, de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les signataires comptent déterminer de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir, considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises, des salariés, sans distinction de sexe et de statut.

Les dispositions sont le résultat d'un dialogue social constructif.

La reconnaissance et le développement des connaissances passent par la mise en œuvre de tous les dispositifs prévus par les textes.

A ce titre, les partenaires sociaux :

- soulignent la nécessité de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'assurer la traçabilité des actions menées et des informations individuelles relatives au parcours professionnel des salariés ;
- décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel ;
- conviennent de mettre en œuvre des moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et des qualifications, notamment à travers l'observatoire de l'OPCA retenu ;
- réaffirment le respect des lois et textes en vigueur à la date de la signature du présent accord portant sur l'entretien individuel, l'entretien professionnel, le bilan de compétence, le conseil en évolution professionnelle, le congé individuel de formation, la professionnalisation, la formation des demandeurs d'emploi, les démarches prospectives et l'apprentissage,

et précisent :

Compte personnel de formation

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est destiné à favoriser le développement de l'accès à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Les organisations signataires soulignent l'intérêt qu'ils attachent à ce dispositif et entendent organiser l'accès des salariés de la branche au CPF, dans les conditions suivantes :

Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le CPF des salariés.

Les abondements mentionnés au présent article n'entrent pas en compte dans le mode de calcul des heures créditées chaque année sur le compte du salarié et du plafond.

Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever d'actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, d'actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail.

Financement

L'OPCA retenu prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par l'OPCA retenu.

Période transitoire

Le compte personnel de formation est entré en vigueur le 1er janvier 2015.

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Démarches prospectives, anticipation des évolutions des métiers

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de développer l'observation par la commission paritaire afin d'assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche et d'anticiper leur transformation, l'émergence de nouveaux métiers, voire la disparition de certains. Les observations aideront dans la détermination de la politique de formation et d'apprentissage de la branche.

La commission se réunit au moins quatre fois par an.

Elle comprend un collège salariés désigné par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et un collège employeurs composé d'un nombre égal.

Elle est accompagnée, guidée par l'OPCA retenu.

Elle détermine chaque année :

- l'objectif des travaux, définit et valide les cahiers des charges et choisit si besoin les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses ;
- le montant de l'enveloppe financière qu'elle estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses en tenant compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

Missions :

- mener des études et analyses sur :
- l'évolution quantitative et le contenu des métiers de la branche en tenant compte des évolutions socio-économiques dont démographiques et technologiques ;
- les emplois et les compétences de la branche pour déterminer le volume et la nature des futurs emplois et donc les formations nécessaires par des actions anticipatrices ou d'ajustement ;
- assurer le développement et le secrétariat des CQP de la branche ;
- communiquer auprès des entreprises, des salariés, de l'Etat et des régions sur les travaux menés ;
- participer à l'éclairage nécessaire des entreprises et des instances régionales.

Ses travaux doivent permettre aux entreprises de développer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et aux salariés d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

OPCA de branche

Article 3

En vigueur étendu

Après présentation, examen et étude détaillée des différentes offres des prestataires habilités, les parties signataires désignent l'OPCA Intergros pour collecter les contributions des entreprises de négoce en fournitures dentaires au titre de la formation professionnelle continue :

- *article L. 6331-2 du code du travail : les employeurs de moins de 10 salariés ;*
- *article L. 6331-9 du code du travail : les employeurs d'au moins 10 salariés. (1)*

Sa mission générale est :

- de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés ;
- de proposer d'assurer la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences ;
- de participer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi (actions de formation, de bilans de compétences et de VAE, formation professionnelle continue et de l'apprentissage) ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

Plus précisément :

- d'aider dans la définition des besoins en formation l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées ;
- d'optimiser la prise en charge des coûts, des prestations d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de mettre en place des projets collectifs s'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par la branche ;
- de s'assurer de la qualité des formations dispensées en communiquant les résultats par semestres bruts ou débriefés ;
- d'assurer un service de proximité auprès des entreprises ayant notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises et de les accompagner pour financer leurs projets ;
- de rechercher des cofinancements ;
- de solliciter l'observatoire des métiers de la branche.

(1) Alinéa de l'article 3 étendu sous réserve de l'agrément ministériel, pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail, de l'OPCA INTERGROS pour les entreprises relevant de la branche du négoce en fournitures dentaires.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 4

En vigueur étendu

La CPNEFP se compose au maximum de deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations de salariés et d'un nombre de représentants employeurs égal au nombre des membres salariés.

Ils se rencontrent au moins quatre fois par an.

Les missions de la commission sont :

- d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière d'emploi et de formation professionnelle, dans le domaine du négoce dentaire ;
- de mettre en œuvre les dispositions de l'accord de formation ;
- de solliciter l'observatoire des métiers de la branche ;
- de contrôler tant de manière proactive, qu'en post-formation les coûts et les bilans.

Entrée en vigueur et révisions

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension publié au Journal officiel et en tout état de cause pas avant le 1er janvier 2016.

L'extension ne concerne pas la partie relative aux demandeurs d'emploi.

L'article 3 s'applique à la collecte, par l'OPCA, des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre de la masse salariale 2015.

L'OPCA Intergros collectera les contributions obligatoires et les éventuels versements volontaires.

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu paritairement dans les mêmes conditions de forme.

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification significative de la législation ou de la réglementation ayant une incidence majeure sur les clauses du présent accord, et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur l'application des dispositions du présent accord, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail et afin d'assurer spécifiquement le suivi régulier des dispositions financières de l'accord par le CPNEFP.

Portée

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont soumises aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

L'accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe, plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les conventions ou accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Champ d'application et durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à dater du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel. Il sera également demandé un arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale n'étant pas partie du présent accord pourra y adhérer.

Dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique et par recommandé aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du négoce en fournitures dentaires.

L'accord sera inséré en annexe de la convention collective nationale mise à jour par l'accord du 18 novembre 2014 et soumis à la procédure d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe

Lexique

ANI : accord national interprofessionnel.
 CEP : conseil en évolution professionnelle.
 CFA : centre de formation d'apprentis.
 CIF : congé individuel de formation.
 CNCP : commission nationale de la certification professionnelle.
 CNEFOP : conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.
 COPANEF : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.
 COPAREF : comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation.
 CPC : commission professionnelle consultative.
 CPF : compte personnel de formation.
 CPNAA : commissions paritaires nationales d'application de l'accord.
 CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.
 CPRDFOP : contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle.
 CQP : certificat de qualification professionnelle.
 CREFOP : conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.
 CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage.
 FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
 OCTA : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.
 ONPMQ : observatoire national paritaire des métiers et des qualifications.
 OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.
 POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective.
 POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.
 RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.
 ROME : répertoire opérationnel des métiers et des emplois.

Avenant du 14 octobre 2015 relatif à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	Le COMIDENT,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FEC FO ; Le SNEC CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de préciser les dispositions relatives à la présentation de la prime d'ancienneté des cadres pour laquelle la rédaction différenciée pour les employés (art. 10 convention de 1974) et celles s'appliquant aux cadres (art. 7 de l'avenant « Cadres » de 1976) avait donné toute latitude de présentation sur le bulletin, de sorte que les employeurs sur le bulletin de paie, sous réserve de l'accord du salarié, ont le choix entre :

- l'incorporation de la prime d'ancienneté dans le salaire de base ;
- la distinction de la prime d'ancienneté et du salaire de base.

Cela sous réserve que la rémunération globale versée respecte les minima conventionnels majorés.

Ainsi, l'accord interprétatif de ce jour portant sur la rédaction de l'article 11 de l'accord du 18 novembre 2014 modifie la rédaction de la partie :

« La prime d'ancienneté ne peut en aucun cas être incorporée au salaire de base et doit obligatoirement figurer à part sur le bulletin de paie. »

En :

« La prime d'ancienneté ne peut en aucun cas être incorporé au salaire de base et doit obligatoirement figurer à part sur le bulletin de paie, à l'exception des entreprises qui appliquaient auparavant pour les cadres l'incorporation de la prime d'ancienneté dans le salaire de base au regard de l'ancienne rédaction de la convention collective, et qui pourront en conséquence continuer à verser pour les cadres une rémunération globale, sans distinguer sur les bulletins de paies la prime d'ancienneté, sous réserve que soit respecté le minimum conventionnel majoré de la prime d'ancienneté incluse. »

Champ d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à dater du premier du jour du mois suivant de la publication au Journal officiel de l'arrêté.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale n'étant pas partie du présent accord pourra y adhérer.

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique et par recommandé aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du négoce en fournitures dentaires.

L'accord sera inséré en annexe de la convention collective nationale mise à jour par l'accord du 18 novembre 2015 et soumis à la procédure d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	COMIDENT.

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont rencontrés et entendus pour créer un régime de protection sociale complémentaire pour la couverture des garanties « frais de santé » (complémentaire santé) et des garanties « prévoyance » (arrêt de travail, décès) au sein de la branche, complétant ainsi leur politique sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant plusieurs années, ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel de protection sociale complémentaire développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des organismes assureurs les mieux-disants.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une complémentaire santé respectant la réglementation des contrats responsables. Il favorise également le respect des obligations nées de la convention collective nationale des cadres de 1947 tout en offrant à tout salarié de la branche, cadre ou non cadre, une couverture prévoyance identique face aux risques lourds que sont l'arrêt de travail et le décès.

Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité.

Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1er janvier 2016 et facilite ainsi les démarches des entreprises, particulièrement les TPE-PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Suite à l'appel à concurrence mené en 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de protection sociale complémentaire au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective du négoce en fournitures dentaires (idcc 635).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des négociants en fournitures dentaires inscrits à l'INSEE sous le numéro 767-6 pour l'ensemble du territoire de la France métropolitaine, les départements et régions d'outre-mer (DROM), les collectivités d'outre-mer (COM) et les pays d'outre-mer (POM).

Le numéro INSEE est donné à titre indicatif, l'activité principale de négociant en fournitures dentaires déterminant l'application du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Hierarchie des normes et accords d'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de protection sociale complémentaire d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé.

En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer en tout ou partie les droits et obligations nés du régime professionnel de protection sociale complémentaire visé par le présent accord.

Partie 1 Régime professionnel de protection sociale complémentaire

Bénéficiaires à titre obligatoire et dispenses d'affiliation

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaires

Article 3.1

En vigueur étendu

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce dernier ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Pour les garanties santé, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être demandées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon les modalités de l'article 3.3.

Dispenses admises pour les garanties santé

Article 3.2

En vigueur étendu

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de clause de renouvellement tacite ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (Journal officiel du 8 mai 2012), notamment les salariés à employeurs multiples couverts par ailleurs à titre obligatoire.

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Article 3.3

En vigueur étendu

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties « frais de santé » du régime professionnel.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale s'agissant des moments auxquels peuvent s'effectuer les demandes de dispense.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Garanties

Article 4

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime comprennent :

- une garantie dite « prévoyance » définie à l'article 4.1 ;
- une garantie dite « frais de santé » définie à l'article 4.2.

Pour ouvrir droit aux garanties, l'événement doit survenir au cours de la période de couverture, ce qui signifie que :

- le régime doit toujours être en vigueur dans l'entreprise ;
- le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Garantie « prévoyance » du régime professionnel

Article 4.1

En vigueur étendu

La cotisation à la garantie « prévoyance » du régime fait bénéficier le salarié de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel :

- la garantie « incapacité de travail temporaire » ;
- la garantie « invalidité permanente » ;
- la garantie « capital décès » ;
- la garantie « rente éducation » ;
- la garantie « rente temporaire de conjoint » ;
- la garantie « rente viagère de conjoint » ;
- la garantie « frais d'obsèques » ;
- la garantie « assistance ».

Incapacité de travail temporaire

Article 4.1.1

En vigueur étendu

Le salarié qui a cessé totalement ou partiellement son travail par suite de maladie ou d'accident et qui bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail) perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale.

Elles sont versées en complément et relais des obligations de maintien de salaire légales et/ou conventionnelles. Le montant des prestations est égal à 75 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, les prestations versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toute nature (reçues par la sécurité sociale et les organismes assureurs complémentaires) n'excède pas le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait poursuivi son activité salariée à temps complet.

Invalidité permanente

Article 4.1.2

En vigueur étendu

Le salarié, classé par la sécurité sociale dans les 1^{re}, 2^e ou 3^e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou dont l'invalidité résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle indemnisée par la sécurité sociale au titre du livre IV du code de la sécurité sociale, lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %, bénéficie du versement d'une pension d'invalidité.

Pour le salarié classé en 1^{re} catégorie d'invalidité ou dont le taux d'incapacité permanente est de 33 % à 65 %, le montant de cette pension est fixé à 50 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

Pour le salarié classé en 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité ou dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %, le montant de cette pension est fixé à 100 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, les prestations versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et/ ou allocations et des pensions d'invalidité de toute nature (reçues par la sécurité sociale et les organismes assureurs complémentaires) n'excède pas le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait poursuivi son activité salariée à temps complet.

Capital décès

Article 4.1.3

En vigueur étendu

1. Décès toutes causes

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est versé un capital correspondant à :

- 160 % du salaire de référence pour un salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ;
- 230 % du salaire de référence pour un salarié marié, pacsé ou en concubinage sans ou avec enfant à charge ;
- 230 % du salaire de référence pour un salarié célibataire veuf ou divorcé avec enfant à charge.

Ce capital est augmenté de 60 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié décédé.

Sauf désignation expresse d'un ou de plusieurs bénéficiaires, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de droit et de corps par jugement définitif ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, au concubin ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants à charge du salarié, à parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents de l'assuré et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré, à proportion de leur part héréditaire.

2. Garantie du double effet

En cas de décès concomitant du salarié et de son conjoint, pacsé ou concubin, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes du salarié marié, pacsé ou en concubinage est versé aux enfants à charge du salarié.

3. Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie

Le capital (augmenté des majorations familiales éventuelles) peut être versé par anticipation au salarié, à sa demande, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de liquidation de ses droits à retraite, en référence à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, en invalidité 3e catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante (nécessité d'une tierce personne).

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, le capital correspondant est égal à :

- 290 % du salaire de référence pour un salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ;
- 230 % du salaire de référence pour un salarié marié, pacsé ou en concubinage sans ou avec enfant à charge ;
- 230 % du salaire de référence pour un salarié célibataire veuf ou divorcé avec enfant à charge.

Ce capital est augmenté de 60 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié.

Rente éducation

Article 4.1.4

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, il est versé une rente temporaire d'éducation à chaque enfant à charge répondant aux conditions prévues à l'article 4.1.9 du présent accord, à la date du décès du salarié.

Elles sont servies pour chaque enfant à charge, à la date du décès et calculées en pourcentage du salaire de référence.

Elles sont fixées à :

- 6 % jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant ;
- 9 % au-delà du 12e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;
- 12 % au-delà du 18e anniversaire et jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant sous réserve de poursuite d'études conformément aux conditions de l'article 4.1.9 du présent accord.

Le montant de la rente est doublé pour chaque enfant à charge, à la date du décès s'il devient orphelin des deux parents suite au décès concomitant du salarié et de son conjoint, pacsé ou concubin.

Rente temporaire de conjoint

Article 4.1.5

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, il est versé à son conjoint, pacsé, ou concubin, une rente temporaire.

Le montant de cette rente annuelle est égal à 10 % du salaire de référence.

Cette rente est versée jusqu'au dernier jour du trimestre pendant lequel le bénéficiaire a atteint l'âge légal de liquidation de sa retraite à taux plein.

Rente viagère de conjoint

Article 4.1.6

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, il est versé à son conjoint, pacsé, ou concubin, une rente viagère.

Le montant de cette rente annuelle est égal à 10 % du salaire de référence.

La rente viagère prend effet au jour du décès du salarié. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente.

Frais d'obsèques

Article 4.1.7

En vigueur étendu

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, ainsi qu'en cas de décès du conjoint, ou partenaire de Pacs, ou concubin, ainsi que d'un enfant à charge.

Son montant, calculé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès, est égal à 100 % du PMSS (valeur indicative de 3 170 € en 2015).

Les frais d'obsèques sont limités aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

Assistance

Article 4.1.8

En vigueur étendu

Le salarié bénéficié d'une garantie dite « assistance » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges ou suite à un décès.

Situation de famille

Article 4.1.9

En vigueur étendu

Pour le calcul et/ ou le bénéfice des prestations définies aux articles 4.1.1 à 4.1.7, il faut entendre par :

- le conjoint : l'époux (se) de l'assuré (e), non-séparé (e) de corps judiciairement, ni divorcé (e) par un jugement définitif.
- le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
- le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ;

Les enfants à charge : sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, remplissant les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous conditions, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- la prestation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme à charge les enfants de l'assuré à naître et nés viables, ainsi que les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin de l'assuré, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux conditions précitées, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Salaire de référence

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations déterminées aux articles 4.1.1 à 4.1.6 est égal aux salaires bruts versés durant les 12 derniers mois civils précédant immédiatement le décès ou l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Ce salaire de référence est majoré du montant global des rémunérations variables brutes (commissions, gratifications, primes, etc.) perçues au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Il est limité au plafond de la tranche B des salaires, soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les salariés ayant moins de 12 mois civils d'activité au moment du décès ou de l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès, proratisée sur 12 mois.

Limites et exclusions de garanties

En vigueur étendu

La garantie « prévoyance » du régime professionnel telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les cas suivants :

- pour les garanties décès, rente éducation, rente de conjoint temporaire, rente de conjoint viagère, les risques garantis ne sont pas couverts si le décès résulte :
 - directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique ;
 - du suicide du salarié au cours de la première année d'affiliation au présent contrat d'assurance collective ;
 - de faits de guerre lorsque la France est partie belligérante, sauf conditions particulières qui seraient déterminées par la législation à intervenir concernant les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- pour les garanties « perte totale et irréversible d'autonomie » (4.1.3), incapacité temporaire de travail et invalidité permanente les risques garantis sont couverts, à l'exclusion de ceux résultant :
 - de navigation aérienne survenue en dehors des lignes commerciales ;
 - du fait du salarié s'il était conducteur sous l'emprise de boissons alcoolisées à un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal défini par le code de la route, ou de la constatation, au jour du sinistre, de l'usage par le salarié de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
 - de conséquences de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- le bénéficiaire de la garantie décès qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

Garantie « frais de santé » du régime professionnel

Article 4.2

En vigueur étendu

La cotisation à la garantie « frais de santé » du régime fait bénéficier le salarié et ses ayants droit de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel :

- la liste des prestations de la garantie ;
- les actes de prévention ;
- la garantie assistance.

Liste des prestations de la garantie « frais de santé »

Article 4.2.1
En vigueur étendu

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale hormis pour la garantie optique.

	Base obligatoire régime professionnel
Hospitalisation (*)	
Frais de séjour établissement conventionné ou non	150 % BR
Honoraires des praticiens adhérents au CAS	150 % BR
Honoraires des praticiens non adhérents au CAS (**)	120 % BR
Forfait hospitalier (y compris actes lourds pratiqués dans un cabinet de ville ou centre de santé)	100 % FR
Chambre particulière	45 € par jour
Lit accompagnant (enfant hospitalisé de moins de 16 ans)	30 € par jour
Transport	100 % BR
Soins courants (*)	
Consultation/visites médecins (1)	120 % BR
Actes techniques médicaux (1)	120 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie (1)	120 % BR
Analyses et examens de laboratoire	150 % BR
Complément pour les médecins adhérents CAS (***) (1)	+ 30 % BR
Pharmacie (*)	
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR
Dentaire (*)	
Soins dentaires (hors inlays/onlays)	100 % BR
Prothèses dentaires/inlays onlays remboursés par la sécurité sociale	250 % BR
Implants refusés par la sécurité sociale (forfait annuel)	150 €
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % BR
Optique (*)	
A - Verres dits simples avec monture (***)	170 €
B - Verres dits complexes avec monture (***)	230 €
C - Verres dits très complexes avec monture (***)	290 €
Lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale (forfait annuel)	200 €
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux par an)	230 €
Autres (*)	
Cure thermales acceptée par la sécurité sociale	100 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR
Prothèses auditives (par oreille)	100 % BR
Forfait maternité/adoption (par enfant)	150 €
FR : frais réels	
BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés)	
(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale.	
(**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.	
(***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans.	
La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des 2 niveaux de remboursement.	
On entend :	
- par « verres simples » les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;	
- par « verres complexes » les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;	
- par « verres très complexes » les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.	

Limites et exclusions de garanties

Article 4.2.2
En vigueur étendu

La garantie « frais de santé » du régime professionnel telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à prise en charge par la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie « frais de santé » respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses - soins ou interventions - non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Actes de prévention du régime professionnel

Article 4.2.3
En vigueur étendu

Le régime professionnel prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur. Ainsi les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	Base obligatoire régime professionnel
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	oui
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : - audiométrie tonale ou vocale ; - audiométrie tonale avec tympanométrie ; - audiométrie vocale dans le bruit ; - audiométrie tonale ou vocale ; - audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie.	oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ;	
e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 9 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel.

Garantie assistance santé du régime professionnel

Article 4.2.4

En vigueur étendu

Chaque bénéficiaire du régime professionnel bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès. Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Maintiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel

Article 5

En vigueur étendu

Maintien des garanties « prévoyance » et « frais de santé » dans le cadre de la portabilité

Article 5.1

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité ») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- 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 de l'assurance 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 un même employeur ;
- cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

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

Maintien des garanties « frais de santé » en application de l'article 4 de la loi Evin

Article 5.2

En vigueur étendu

Bénéficiaires de ce maintien

Article 5.2.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin, les garanties du régime professionnel peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi ;
- les ayants droit du salarié décédé.

Le régime professionnel élargit le bénéfice du maintien des garanties « frais de santé » au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Conditions de ce maintien

Article 5.2.2

En vigueur étendu

Une partie des bénéficiaires peut voir sa cotisation réduite par rapport aux prescriptions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel telle que définie à l'article 9.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

L'adhésion individuelle prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Conditions de maintien des garanties « frais de santé » et « prévoyance » en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.3

En vigueur étendu

Suspension des garanties du régime professionnel

Article 5.3.1

En vigueur étendu

En dehors des cas exposés à l'article 5.3.2, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cas de maintien des garanties du régime professionnel

Article 5.3.2

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu :

- pour arrêt de travail, à la condition qu'il soit pris en charge par la sécurité sociale ;
- pour congé de maternité, congé paternité ou formation.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales.

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus.

Dans ce cas, les garanties du régime professionnel seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires du point 1 de l'article 6.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

Cotisations du régime professionnel

Article 6

En vigueur étendu

Taux de cotisation des garanties « frais de santé »

Article 6.1

En vigueur étendu

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2015 de 3 170 €).

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1° La cotisation aux garanties « frais de santé » du régime professionnel (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, est égale à :

	Régime général base obligatoire	Régime local base obligatoire
Salarié	1,44 %	0,64 %
Famille	3,50 %	1,58 %

Cinquante pour cent de la cotisation (salarié ou famille) est prise en charge par l'employeur sur la « base obligatoire » du régime professionnel.

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Les ayants droit du salarié induisant pour ce dernier une obligation de verser la cotisation « famille » sont définis de la manière suivante :

- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le salarié (conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple) ;

- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :
- les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
- être âgés de moins de 21 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle rémunérée et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
- être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
- être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
- ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
- ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire.

Les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Les salariés ont l'obligation d'informer l'employeur de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les salariés pourront, quelle que soit leur date d'embauche et à tout moment, cotiser au tarif « isolé » malgré leur situation de famille réelle, s'ils sont en mesure de justifier que leurs ayants droit, tels que définis ci-dessus, sont :

1. Bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile. Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les ayants droit cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
2. Bénéficiaires d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :
 - a) Dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'affiliation est obligatoire ;
 - b) Par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - c) Par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
 - d) Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - e) Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - f) Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
 - g) Par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
 - h) Par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

Ces salariés devront demander, par écrit, à cotiser au tarif « isolé » et produire chaque année tout justificatif attestant de la couverture de leurs ayants droit par ailleurs.

A défaut, ils devront obligatoirement cotiser au tarif « famille » correspondant à leur situation de famille réelle.

2° Taux d'appel des cotisations

Afin de favoriser la montée en charge du régime professionnel, un taux d'appel des cotisations pour les garanties « frais de santé » est mis en œuvre pendant 2 années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel.

Du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017, les cotisations « frais de santé » seront appelées à hauteur de 90 % des taux fixés au 1^{er} du présent article.

Taux de cotisation des garanties « prévoyance »

Article 6.2

En vigueur étendu

Les cotisations sont calculées sur les éléments de la rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale) à l'exclusion des primes, indemnités et rappels qui sont versés au salarié après son départ de l'entreprise (indemnité de licenciement, de départ à la retraite, par exemple).

Cette rémunération se répartit en :

- tranche A : tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B : tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois ce plafond.

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les 50 % à la charge de l'employeur constituent un minimum qui peut être amélioré par une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant le personnel cadre, il est rappelé que conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, l'employeur a l'obligation de prendre à sa charge exclusive une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale et que 0,76 % de cette cotisation doit être affecté par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

La cotisation des garanties « prévoyance » du régime professionnel est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche B.

Elle est égale à 1,71 % de TA (répartie par moitié entre employeur et salarié, sauf pour les salariés cadres dont 1,50 % est à la charge exclusive de l'employeur) et 2,43 % de TB (répartie par moitié entre l'employeur et le salarié).

(En pourcentage.)

	Taux de cotisation	
	Tranche A	Tranche B
Incapacité de travail temporaire	0,31	0,66
Invalidité permanente	0,43	0,80
Capital décès	0,51	0,51
Rente éducation	0,09	0,09
Rente de conjoint	0,34	0,34
Frais d'obsèques	0,03	0,03

	Taux de cotisation	
	Tranche A	Tranche B
Total	1,71	2,43

Les taux de cotisation du présent article sont maintenus pour une durée de 3 années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel.

Pourra s'ajouter aux cotisations susmentionnées une cotisation supplémentaire temporaire correspondant à la tarification des risques en cours pour les salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire.

Information des salariés

Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, les entreprises devront remettre à chaque salarié la notice d'information qui leur a été fournie par les organismes assureurs.

Elle leur fait connaître les caractéristiques du régime professionnel : détail des garanties, formalités de prise en charge, désignation des bénéficiaires, solidarité...

Règles relatives à l'instauration du régime professionnel en fonction de la situation de l'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1er janvier 2016, bénéficier des garanties prévoyance et frais de santé prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Les entreprises ayant déjà mis en place un régime collectif à caractère obligatoire couvrant la garantie ' prévoyance ' et/ ou la garantie ' frais de santé ' bénéficient d'un délai jusqu'au 1er janvier 2017 pour adapter leur couverture et se mettre ainsi en conformité.

Le choix des organismes recommandés visés à l'article 10.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture prévoyance et frais de santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs ...

Les entreprises n'ayant pas rejoint les organismes recommandés ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place des garanties « prévoyance » et/ou « frais de santé » avant le 1er janvier 2016

Article 8.1

En vigueur étendu

Lorsque aucune garantie « prévoyance » ou « frais de santé » n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1er janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, a minima, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel instauré par le présent accord, au plus tard au 1er janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties « prévoyance » et « frais de santé » avant le 1er janvier 2016

Article 8.2

En vigueur étendu

En présence d'une couverture antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel et l'adapter.

L'employeur est invité par les partenaires sociaux à se rapprocher de son organisme assureur actuel ou, le cas échéant, de tout autre organisme assureur (notamment ceux recommandés à l'article 10.1) d'ici au 30 juin 2016 pour obtenir une proposition respectant ses obligations conventionnelles applicable au plus tard au 1er janvier 2017.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale à chaque garantie du régime professionnel ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale aux prescriptions de l'accord en son article 6 ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 9 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel.

En présence de délégués syndicaux, l'évolution nécessaire du régime d'entreprise peut donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Degré élevé de solidarité du régime professionnel

Article 9

En vigueur étendu

Le régime professionnel prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale par l'organisme assureur, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel, est également mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel peut prévoir :

- le bénéfice de conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la loi Evin comme défini à l'article 5 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et de comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et

ayants droit ;

- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Commission paritaire de surveillance

Article 10

En vigueur étendu

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire nationale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Rôle de la commission paritaire de surveillance

Article 10.1

En vigueur étendu

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôles :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel ainsi que les dispositions contractuelles proposées par les organismes assureurs recommandés ;
- l'étude de l'évolution des garanties « prévoyance » et « frais de santé » et des conditions de maintien de celles-ci ;
- l'examen des comptes de résultat et du bilan financier produits par les organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes recommandés ;
- la négociation avec les organismes recommandés notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel et son pilotage mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts.

Réunions

Article 10.2

En vigueur étendu

La commission paritaire de surveillance se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat confié à l'organisation employeur de la branche, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Application du régime professionnel

Article 10.3

En vigueur étendu

KLESIA Prévoyance, organisme recommandé par les partenaires sociaux à l'article 11, est mandatée par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime aux salariés et entreprises de la branche.

KLESIA Prévoyance est habilitée, sous le contrôle de la commission paritaire nationale définie à l'article 4, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie « frais de santé » et/ ou la garantie « prévoyance » auprès de lui à la date du 1er janvier 2016. Il peut notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- la production de tout justificatif attestant de la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 10.

L'organisme recommandé peut délivrer une mise en demeure :

1. D'adresser les justificatifs demandés dans le délai fixé par la commission paritaire de prévoyance ;
2. De régulariser une situation non conforme aux prescriptions du présent accord.

La commission paritaire nationale est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défailtantes. Les entreprises qui reçoivent une mise en demeure relative à une non-conformité doivent en informer leur organisme assureur.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti il peut être envisagé, sur décision de la commission paritaire nationale, d'intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code. (1)

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondés à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (voir notamment en dernier lieu Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Partie 2 Mutualisation professionnelle

Organismes assureurs recommandés pour la mutualisation professionnelle

Article 11

En vigueur étendu

L'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion des garanties décès, invalidité, incapacité et frais de santé prévues par le présent accord de branche est KLESIA Prévoyance, institution de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties de rente de conjoint, rente éducation prévues par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

KLESIA Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord.

Ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie.

KLESIA Prévoyance est mandatée par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 10.3 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de KLESIA Prévoyance, dès le 1er janvier 2016, les garanties « prévoyance » et « frais de santé » conformes aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

KLESIA Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 14.

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

Article 12

En vigueur étendu

Les organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans maximum.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel au 1er janvier 2016.

(1) Article 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 28 avril 2017 - art. 1)

Comptes de résultat et rapport annuel

Article 13

En vigueur étendu

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes assureurs recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel.

Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Fonds de solidarité

Article 14

En vigueur étendu

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 10.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel définies par l'article 9.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé, à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat défini à l'article 11.3, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;

- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel déterminée à l'article 9.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Couvertures complémentaires facultatives

Article 15

En vigueur étendu

Des couvertures complémentaires ont été définies par les partenaires sociaux. Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes recommandés.

L'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec l'organisme assureur recommandé (règle de souscription, définition des bénéficiaires...).

On entend par « couvertures complémentaires facultatives » deux niveaux d'option pour les garanties « frais de santé » :

- si le salarié choisit d'être garanti au titre des options, les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié ;

- si l'entreprise le souhaite, elle peut également choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel en souscrivant à l'une des options à titre obligatoire au sein de l'entreprise.

Les conditions tarifaires et garanties des couvertures complémentaires facultatives sont présentées en annexe de cet accord.

Durée

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 17

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

Notification. - Dépôt. - Extension

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Tableau des garanties « frais de santé » des couvertures complémentaires

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie « Optique ».

	Rappel base obligatoire régime professionnel	Option 1 (sous déduction du régime de base)	Option 2 (sous déduction du régime de base)
Hospitalisation (*)			
Frais de séjour établissement conventionné ou non	150 % BR	200 % BR	400 % BR
Honoraires des praticiens adhérents au CAS	150 % BR	200 % BR	400 % BR
Honoraires des praticiens non adhérents au CAS (**)	120 % BR	150 % BR	200 % BR
Forfait hospitalier (y compris actes lourds pratiqués dans un cabinet de ville ou centre de santé)	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	45 € par jour	60 € par jour	90 € par jour
Lit accompagnant (enfant hospitalisé de moins de 16 ans)	30 € par jour	40 € par jour	60 € par jour
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins courants (*)			
Consultations/visites médecins (1)	120 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux (1)	120 % BR	150 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR	200 % BR	400 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie (1)	120 % BR	150 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoire	150 % BR	200 % BR	400 % BR
(1) Complément pour les médecins adhérents CAS (**)	+ 30 % BR	+ 50 % BR	+ 200 % BR
Pharmacie (*)			
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire (*)			
Soins dentaires (hors inlays/onlays)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires/inlays onlays remboursés par la sécurité sociale	250 % BR	350 % BR	500 % BR
Implants refusés par la sécurité sociale (forfait annuel)	150 €	300 €	500 €
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % BR	350 % BR	500 % BR
Optique (*)			
A - Verres dits simples avec monture (***)	170 €	270 €	470 €
B - Verres dits complexes avec monture (***)	230 €	440 €	750 €
C - Verres dits très complexes avec monture (***)	290 €	520 €	850 €
Lentilles remboursés ou non par la sécurité sociale par an	200 €	250 €	300 €
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux par an)	230 €	280 €	500 €
Autres (*)			
Cure thermale acceptée sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	400 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR	100 % BR	400 % BR
Prothèses auditives (par oreille) remboursées par la sécurité sociale	100 % BR	250 €	500 €
Forfait maternité/adoption (par enfant)	150 €	200 €	300 €
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue, psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin	-	Forfait de 150 € par an	Forfait de 400 € par an
Pharmacie prescrite non remboursée	-	Forfait de 75 € par an	Forfait de 200 € par an
FR : frais réels.			

BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés)

(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale.

(**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.

(***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans.

La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des 2 niveaux de remboursement.

On entend :

- par « verres simples » les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
- par « verres complexes » les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;
- par « verres très complexes » les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.

Tableaux des cotisations des couvertures complémentaires (exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale)

Cotisations facultatives du salarié pour l'option 1 ou 2 (en complément de la cotisation du régime de base obligatoire)

(En pourcentage.)

	Option 1	
	Régime général cotisation due	Régime local cotisation due
Salarié	+ 0,40	+ 0,40
Famille	+ 0,91	+ 0,91

	Option 2	
	Régime général cotisation due	Régime local cotisation due
Salarié	+ 1,04	+ 1,04
Famille	+ 2,42	+ 2,42

Cotisations de l'entreprise et du salarié pour une couverture de l'option 1 ou 2 à titre obligatoire (en complément de la cotisation du régime de base obligatoire)

(En pourcentage.)

	Option 1 obligatoire	
	Régime général base obligatoire	Régime local base obligatoire
Salarié	+ 0,33	+ 0,33
Famille	+ 0,77	+ 0,77

	Option 2 obligatoire	
	Régime général base obligatoire	Régime local base obligatoire
Salarié	+ 0,83	+ 0,83
Famille	+ 1,93	+ 1,93

Dans l'hypothèse où l'entreprise a souscrit l'option 1 à titre obligatoire, le salarié peut améliorer sa couverture à sa charge exclusive (en complément des cotisations mentionnées ci-dessus) :

(En pourcentage.)

	Option 2	
	Régime général cotisation due	Régime local cotisation due
Salarié	+ 0,58	+ 0,58
Famille	+ 1,37	+ 1,37

Avenant n° 1 du 15 décembre 2015 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	COMIDENT.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 décembre 2015 pour faire le point sur l'entrée en vigueur du régime professionnel de protection sociale complémentaire de santé instauré par l'accord du 13 octobre 2015.

A cette occasion, ils ont fait le constat, au regard des engagements contractuels en cours des entreprises déjà dotées de régimes santé et/ou prévoyance, de la nécessité d'introduire un délai de mise en conformité des couvertures existantes afin de garantir l'effectivité des droits créés pour les salariés de la branche.

Il a donc été décidé d'inviter les entreprises déjà couvertes à se rapprocher de leurs organismes assureurs actuels et, le cas échéant, à solliciter tout organisme assureur et, en particulier, les organismes recommandés par les partenaires sociaux de la branche d'ici au 30 juin 2016 afin d'obtenir de leur part une proposition respectant leurs obligations conventionnelles au plus tard à compter du 1er janvier 2017.

Les dispositions suivantes remplacent et annulent celles prévues aux articles 8 et 8.2 de l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire.

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Modification de l'article 8 dénommé « Règles relatives à l'instauration du régime professionnel en fonction de la situation de l'entreprise »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8 est désormais rédigé comme suit :

« Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1er janvier 2016, bénéficier des garanties prévoyance et frais de santé prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Les entreprises ayant déjà mis en place un régime collectif à caractère obligatoire couvrant la garantie ' prévoyance ' et/ ou la garantie ' frais de santé ' bénéficient d'un délai jusqu'au 1er janvier 2017 pour adapter leur couverture et se mettre ainsi en conformité.

Le choix des organismes recommandés visés à l'article 10.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture prévoyance et frais de santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs ...

Les entreprises n'ayant pas rejoint les organismes recommandés ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. »

Modification de l'article 8.2 dénommé « Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties « prévoyance » et « frais de santé » avant le 1er janvier 2016 »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 8.2 est désormais rédigé comme suit :

« En présence d'une couverture antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel et l'adapter.

L'employeur est invité par les partenaires sociaux à se rapprocher de son organisme assureur actuel ou, le cas échéant, de tout autre organisme assureur (notamment ceux recommandés à l'article 10.1) d'ici au 30 juin 2016 pour obtenir une proposition respectant ses obligations conventionnelles applicable au plus tard au 1er janvier 2017.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale à chaque garantie du régime professionnel ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale aux prescriptions de l'accord en son article 6 ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 9 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel.

En présence de délégués syndicaux, l'évolution nécessaire du régime d'entreprise peut donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel. »

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

Notification. - Dépôt. - Extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Accord du 19 janvier 2016 relatif à l'article 26 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le COMIDENT,
Organisations de salariés	La CFDT,

En vigueur étendu

Il a été observé que la formulation utilisée pour désigner, à l'article 26, les bénéficiaires d'un congé parental souffrait d'un manque de vigilance.

En effet, si le premier alinéa de cet article prévoit que le salarié (qu'il soit un homme ou une femme) pourra demander un congé parental, le deuxième alinéa n'utilise en revanche que le genre féminin.

N'étant pas l'intention des parties, il a été souhaité d'y remédier.

Par conséquent, par la présente, l'accord remplace la partie :

« Article 26

En outre, le (la) salarié (e) aura la faculté, à l'expiration de la période définie à l'article 23, de demander un congé parental sans salaire pour élever son enfant.

A l'expiration de ce congé et à condition de prévenir l'employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, elle sera réintégrée dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur et les avantages acquis, après entretien professionnel.

Ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L. 1225-67. »

En :

« Article 26

En outre, le (la) salarié (e) aura la faculté, à l'expiration de la période définie à l'article 23, de demander un congé parental sans salaire pour élever son enfant.

A l'expiration de ce congé et à condition de prévenir l'employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, il (elle) sera réintégré (e) dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur et les avantages acquis, après entretien professionnel.

Ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L. 1225-67. »

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord prendra effet à compter de sa publication au Journal officiel et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche.

En même temps que le dépôt, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Accord du 19 juillet 2016 relatif au fonctionnement et à l'organisation de la CPNEFP

Signataires	
Organisations patronales	COMIDENT

Signataires	
Organisations de salariés	FS CFDT SNEC CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté de renforcer la réflexion et l'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Pour ce faire, il était créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP) de la branche du négoce en fournitures dentaires, conformément à l'accord national interprofessionnel du 1er février 1969 ainsi qu'aux textes législatifs et réglementaires traitant des commissions nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, dont notamment la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans le cadre de cette action et de ses missions, la CPNEFP sera appuyée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent pour la branche, qui pourra réaliser toutes études thématiques et analyses prospectives utiles.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et employeurs compris dans le champ d'application de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (accord du 18 novembre 2014).

Attributions de la CPNEFP

Article 2

En vigueur étendu

Sont confiées à la CPNEFP les attributions suivantes :

Attributions en matière d'emploi

Article 2.1

En vigueur étendu

Procéder ou faire procéder, notamment par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche, dont notamment sur l'évolution quantitative et qualitative, ainsi que la qualification et la structure des effectifs.

Contribuer, à la demande des entreprises, par des propositions, à la sécurisation de l'emploi et au reclassement des personnes touchées par des licenciements économiques.

Attributions en matière de formation professionnelle

Article 2.2

En vigueur étendu

Définir les formations qu'elle estime prioritaires ;

Initier de nouvelles formations professionnelles ;

Établir les listes des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). Conformément aux articles L. 6323-16 et suivants de la loi du 5 mars 2014, et faire évoluer ces listes ;

Donner son accord à la création ou à la modification des CQP (certificat de qualification professionnelle) de la branche ;

Fixer et moduler et réviser les forfaits horaires de prise en charge au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et au titre des formations suivies dans le cadre du compte personnel de formation. Cette proposition de modulation doit être validée par le conseil d'administration de l'OPCA. Elle est mise en œuvre dans la limite des fonds disponibles ;

Suivre les objectifs définis aux termes des différents accords de la branche ;

Solliciter l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur les sujets se rapportant à la formation professionnelle ;

Et toute autre mission qui pourrait être confiée à la CPNEFP par le législateur.

Composition de la CPNEFP

Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP se compose de deux collèges :

- un collège syndical composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- un collège patronal composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle des employeurs de la branche.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître, par écrit, le nom et les coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent, également, informer de toute modification des mandats en cours.

Les représentants de l'organisation patronale sont désignés par le COMIDENT.

Organisation de la CPNEFP

Article 4

En vigueur étendu

Désignation des présidences et vice-présidence

Article 4.1

En vigueur étendu

Lors de la première réunion, la CPNEFP élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à l'un des collèges et présentés par les représentants des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La présidence et la vice-présidence sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Réunions de la CPNEFP

Article 4.2

En vigueur étendu

La CPNEFP se réunit au moins quatre fois par an. Elle peut, également, se réunir à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale représentatives de la branche, ou sur décision conjointe du président et du vice-président.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique auprès du secrétariat de la CPNEFP.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le COMIDENT.

La CPNEFP peut recourir aux services de l'observatoire des métiers de la branche notamment pour mener toute étude liée à l'emploi et à la formation professionnelle et/ou obtenir toutes données chiffrées dont elle pourrait avoir besoin.

Délibérations et décisions

Article 4.3

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix. Le collège patronal dispose du même nombre de voix que le collège syndical.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si trois membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire peut se faire remplacer en cas d'impossibilité d'assister à une réunion de la CPNEFP, le remplaçant ne siégeant en conséquence qu'en cas d'absence de titulaire. Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à l'occasion d'une CPNEFP, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité simple des personnes présentes ou représentées.

Un membre de la CPNEFP peut se faire représenter à la condition qu'un pouvoir soit établi par son organisation et remis au plus tard le jour de la séance au secrétariat de la CPNEFP.

Le résultat du vote est consigné dans le procès-verbal de délibération, établi par le secrétariat.

Le procès-verbal de délibération est signé par le président et le vice-président et sera communiqué à toutes les organisations professionnelles par courrier électronique.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à l'issue des modalités de dépôt visées ci-dessous.

Dépôt de l'accord et extension

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Adhésion

Article 7

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2018 - art. 1)

Révision. - Dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. (1)

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal officiel du 9 août 2016.
(Arrêté du 5 février 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 5 février 2018 - art. 1)

Accord du 13 septembre 2016 modifiant l'article 22 « Indemnités de fin de carrière » de la convention

Signataires	
Organisations patronales	COMIDENT
Organisations de salariés	FS CFTD FEC FO

En vigueur étendu

Il a été observé que le terme « précisé » (et non calculé), à l'article 22, ainsi que l'ordre d'annonce des articles du code du travail inscrits (L. 1237-7 ne devrait pas être avant 1234-9, si le L. 1234-9 était le bon) et l'esprit de discussions lors de la rédaction de la nouvelle convention collective nationale en 2014 confortent l'idée d'une erreur de frappe dans l'article du code cité.

La rédaction actuelle n'étant pas l'intention des parties,

il a été souhaité d'y remédier.

Par conséquent :

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord remplace l'article 22 qui était comme suit :

« Article 22

Indemnité de fin de carrière

Lorsqu'un salarié souhaite faire valoir ses droits à retraite ou que l'âge légal de mise à la retraite est atteint, le contrat de travail pourra être résilié.

Cette rupture du contrat de travail ne pourra être considérée ni comme une démission, ni comme un licenciement et donnera lieu au versement d'une indemnité de fin de carrière précisée par les articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.

en :

« Article 22

Indemnité de fin de carrière

Lorsqu'un salarié souhaite faire valoir ses droits à retraite ou que l'âge légal de mise à la retraite est atteint, le contrat de travail pourra être résilié.

Cette rupture du contrat de travail ne pourra être considérée ni comme une démission ni comme un licenciement et donnera lieu au versement d'une indemnité de fin de carrière précisée par les articles L. 1237-7 et L. 1237-9 du code du travail. Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à compter de sa publication au Journal officiel et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche.

En même temps que le dépôt, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Accord du 10 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	COMIDENT,
Organisations de salariés	FS CFTD ; CFE-CGC SNEC,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi travail », au décret n° 2016-1556 et des modifications issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche du négoce en fournitures dentaires.

À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de mettre en conformité la convention collective du négoce en fournitures dentaires du 18 novembre 2014 au regard des nouvelles exigences légales. Ainsi, dans le corps du texte de la convention collective et de ses annexes, l'ensemble des mentions relatives à la « commission paritaire d'interprétation » est remplacé par « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ». Les dispositions de l'article 35 de ladite convention collective relative à la commission de conciliation sont supprimées.

En voie de conséquence :

Champ d'application

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord vise l'ensemble du territoire national. L'application se fera dans les 6 mois sur les territoires de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Mise en place de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9-I du code du travail, les partenaires sociaux entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

Ils conviennent d'insérer dans la convention collective un article ainsi rédigé qui remplace l'actuel article 35.

Missions de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9-II, du code du travail :

- elle négocie les modifications de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche ;
- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle fait établir annuellement un rapport de branche basé sur le questionnaire discuté paritairement ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est ensuite versé dans la base des données nationales qui ont vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective. Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée. Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan. L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI ;

- par ailleurs, la CPPNI élabore le questionnaire du rapport de branche annuel qu'elle commande auprès d'un prestataire, choisi parmi les organismes ayant répondu à un appel d'offres, et répondant aux conditions du cahier des charges établi paritairement.

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

L'adresse numérique : secretariatcppni@comident.fr

L'adresse postale : secrétariat CPPNI négoce en fournitures dentaires, c/o COMIDENT, 31, square Saint-Charles, 75012 Paris.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Composition et modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article 4

En vigueur étendu

Composition

La CPPNI se compose de deux membres par organisation syndicale représentative, et d'autant de membres des organisations patronales représentatives.

Par ailleurs, et suivants la nécessité des sujets de négociations, chaque organisation de salariés pourra être accompagnée d'un expert de son choix.

Il est rappelé que les négociateurs salariés bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

Il est prévu, selon les termes de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour les entreprises de moins de 50 salariés, que la prise en charge de la rémunération et les cotisations et contributions afférentes des salariés participant aux négociations de branches pourra être assuré par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Modalités de fonctionnement

Le secrétariat du COMIDENT assurera l'envoi des convocations, la prise de notes, ainsi que la rédaction des comptes rendus.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an et autant que nécessaire. Chaque réunion pourra être précédée d'une réunion préparatoire au sein de chaque organisation syndicale qui aura une durée de 4 heures, hors trajet. Il est convenu que la durée de cette réunion préparatoire pourra être étendue, au moment de la discussion préalable à l'établissement de l'ordre du jour de la réunion suivante.

Lors de sa première réunion annuelle, la CPPNI établit l'agenda social de l'année à venir fixant les thèmes, la périodicité et les modalités de négociation.

Elle établit l'ordre du jour des réunions ordinaires et extraordinaires en tenant compte des négociations obligatoires des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations de salariés représentatives (art. L. 2222-3 du code du travail).

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Au cas où des salariés de la branche négoce en fournitures dentaires participeraient à des réunions de la CPPNI décidées entre les organisations syndicales représentatives dans la branche négoce en fournitures dentaires, le temps de travail passé tant en ré union qu'en trajet sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer. Les mêmes règles s'appliquent pour les réunions préparatoires organisées par les négociateurs salariés.

Dans le cas exceptionnel où une des réunions de CPPNI occasionnerait des frais d'hébergement du fait qu'elles s'inscrivent sur 2 jours contigus, après accord préalable de la CPPNI, ces derniers pourront être pris en charge dans la limite de 51 fois le minimum garanti (repas compris), sur présentation de justificatifs.

Ces salariés seront tenus d'informer, préalablement, leurs employeurs de leur participation à ces réunions suivant les modalités prévues dans les entreprises concernées.

Commission d'interprétation

Article 5

En vigueur étendu

Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation

La CPPNI exerce sa mission d'interprétation dans les conditions suivantes :

I. - Auteurs de la saisine et modalités de la saisine

Auteurs de la saisine

Conformément à l'article L. 2239-1 du code du travail, la commission peut rendre, à la demande d'une juridiction, un employeur, un ou des salariés, un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif. Elle peut également rendre un avis à la demande d'une des organisations syndicales ou patronales représentatives dans la branche.

Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie.

Le dossier de saisine est composé :

- d'un écrit mentionnant le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- d'une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter. La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission (tel que défini au 3.1) :

- informe l'entreprise par courrier ou par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier ou par messagerie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

II. - Délibération de la commission

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

La délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 7 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune. Sur décision des membres de la commission, l'avis rendu peut faire l'objet d'un avenant interprétatif. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 15 mars 2019 - art. 1)

Commission de conciliation

Article 6

En vigueur étendu

I. - Objet et rôle

La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre les parties afin de résoudre un différend entre un salarié et un employeur. Si un différend ne peut être réglé amiablement, les parties pourront saisir la commission nationale de conciliation qui devra statuer dans les plus brefs délais et au maximum 6 semaines après avoir été saisie.

II. - Procédure

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie adressée à son secrétariat selon les mêmes modalités que celles qui ont été définies à l'article 5.

La commission se réunit dans le délai maximal de 1 mois après qu'elle ait reçu l'ensemble des pièces lui permettant d'émettre son avis, sauf circonstances exceptionnelles (congés d'été ou dossier complexe).

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts. La commission sera présidée alternativement par un employeur et un salarié. La commission ne peut se réunir que si le quorum est atteint dans chaque collège. La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

Modalités communes de vote pour les commissions de conciliation et d'interprétation

Article 7

En vigueur étendu

La décision est réputée adoptée si la majorité des voix exprimée en séance est en faveur de la décision.

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Champ d'application. - Publication. - Extension

Article 9

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre Ier de la convention collective nationale des négoce en fourniture dentaires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Compte tenu de l'objet de l'accord qui intéresse le fonctionnement des commissions paritaires de branche et la relation des organisations syndicales composant la CPPNI avec les entreprises, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dénonciation. - Révision

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Avenant n° 18 du 14 février 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'union des distributeurs pour l'art dentaire,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CFDT,

Salaires au 1er janvier 2002

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie le 17e avenant du 26 février 1999, les soussignés s'étant mis d'accord sur les augmentations portant les salaires de base aux niveaux ci-après, à partir du 1er janvier 2002.

1. Employés du coefficient 120 au coefficient 150 inclus au 1er janvier 2002

(En euros.)

COEF	SALAIRE
120	1 127
125	1 134
130	1 140
140	1 147
150	1 157

2. Employés au-dessus du coefficient 150 au 1er janvier 2002

(En euros.)

COEF	SALAIRE
160	1 170
170	1 220
180	1 250
190	1 275
200	1 300
220	1 330

3. Agents de maîtrise à partir du coefficient 240 au 1er janvier 2002

(En euros.)

COEF	SALAIRE
240	1 420
280	1 560

4. Cadres au 1er janvier 2002

(En euros.)

COEF	SALAIRE
325	1 720
375	1 950
450	2 200
600	2 800
800	3 500

Arrêté du 18 février 2003 art. 1 : les grilles de salaires sont étendues sous réserve :

- d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- et, d'autre part, de l'application des dispositions du I de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les stipulations relatives à la révision des classifications sont étendues sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 123-1 du code du travail.

Accord du 30 mai 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	COMIDENT
Organisations de salariés	CFDT CFE-CGC

En vigueur étendu

Par conséquent, par la présente, l'accord remplace la partie :

Salaires

(En euros.)

Coefficient	Brut
120	1 490,00
130	1 503,00
150	1 535,00
160	1 580,00
180	1 610,00
220	1 718,00
240	1 730,00
260	1 790,00
280	1 865,00
325	2 180,00
375	2 520,00
450	3 110,00
600	3 320,00
800	3 750,00

Ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L. 1225-67. (1)

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord prendra effet 1 mois après sa publication au Journal officiel et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche.

En même temps que le dépôt, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

(1) Les termes « ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L. 1225-67 » sont exclus de l'extension comme étant contraire à l'objectif à valeur constitutionnelle de clarté et d'intelligibilité de la norme.

(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

Accord du 26 avril 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	COMIDENT,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 14 mai 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	COMIDENT,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle du négoce en fournitures dentaires.
Il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord du 18 novembre 2014.

Salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires du présent accord rappellent donc l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent afin de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fixe un socle minimal de garantie pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord prendra effet un mois après sa publication au Journal officiel et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche.

En même temps que le dépôt, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Textes parus au JORF

Arrêté du 26 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2015-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la modification des dispositions communes et de certains paragraphes de l'annexe II (cadres) de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Le point c de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

L'alinéa 3 de l'article 15 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 21 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'article 29 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application de l'assiette du SMIC, telle que définie à l'article D. 3231-6 du code du travail et telle qu'interprétée par la jurisprudence.

L'article 31 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail.

Le septième alinéa de l'article 32 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail.

L'article 38 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'annexe 2 est étendue sous réserve du respect par les employeurs de la branche des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2016-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'avenant du 30 septembre 2015 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'agrément ministériel, pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail, de l'OPCA INTERGROS pour les entreprises relevant de la branche du négoce en fournitures dentaires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/52, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2016-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'avenant du 14 octobre 2015 relatif à la prime d'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 novembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2016-11-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 19 janvier 2016 portant modification de l'article 26 relatif au congé parental, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 26 modifié est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-47 du code du travail.

Les termes « et à condition de prévenir l'employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail » figurant à l'alinéa 2 de l'article 26 modifié sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1225-55 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 novembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).

Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).

Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691).

Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).

Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).

Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.

Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.

Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 21 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).

Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).

Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).

Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2017-05-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 de l'accord susvisé est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

L'article 3.2 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

L'article 3.3 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale s'agissant des moments auxquels peuvent s'effectuer les demandes de dispense.

Les mots : « KLESIA prévoyance est habilité, sous le contrôle de la commission paritaire nationale définie à l'article 4, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie "frais de santé" et/ou la garantie "prévoyance" auprès de lui à la date du 1er janvier 2016. Il peut notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- la production de tout justificatif attestant de la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 10.

L'organisme recommandé peut délivrer une mise en demeure :

1. D'adresser les justificatifs demandés dans le délai fixé par la Commission paritaire de prévoyance ;
2. De régulariser une situation non conforme aux prescriptions du présent accord.

La commission paritaire nationale est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Les entreprises qui reçoivent une mise en demeure relative à une non-conformité doivent en informer leur organisme assureur.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti il peut être envisagé, sur décision de la commission paritaire nationale, d'intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code » figurant à l'article 10.03 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (voir notamment en dernier lieu Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

L'article 12 de l'accord susvisé 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).

L'article 14 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2017-05-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 13 septembre 2016 portant modification de l'article 22 relatif aux indemnités de fin de carrière, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord susvisé est étendu sous réserve du respect des procédures de départ à la retraite respectivement fixées à l'article L. 1237-10 du code du travail et aux articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2017-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 30 mai 2017 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Les termes « ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L.1225-67 » sont exclus de l'extension comme étant contraire à l'objectif à valeur constitutionnelle de clarté et d'intelligibilité de la norme.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2018-02-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 19 juillet 2016 relatif au fonctionnement et à l'organisation de la CPNEFP, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

Le 2e alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2019-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 26 avril 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2019-03-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 10 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 17 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/47, disponible sur le site

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)

Paru au JORF du 2020-01-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 14 mai 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Liste des sigles

Sigle	Définition
ANI	Accord national interprofessionnel
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTS	Brevet de technicien supérieur
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CET	Compte épargne temps
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNEFOP	Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
COM	Collectivités d'outre-mer
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPC	Commission professionnelle consultative
CPF	Compte personnel de formation
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
DIF	Droit individuel à la formation
DROM	Départements et régions d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JDC	Journée défense et citoyenneté
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NABM	Nomenclature des actes de biologie médicale
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ONPMQ	Observatoire national paritaire des métiers et des qualifications
PACS	Pacte civil de solidarité
PAO	Publication assistée par ordinateur
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
POM	Pays d'Outre-mer
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SAV	Service après-vente
SMQ	Système de management de la qualité
TA	Tranche A
TB	Tranche B
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VL	Véhicule léger
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Incapacité de travail temporaire (Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire)	Article 4.1.1	24
	Incapacité de travail temporaire (Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire)	Article 4.1.1	24
	Maladie - Accident du travail (Annexe II Avenant du 9 avril 1976)	Article 11	13
Arrêt de travail, Maladie	Incapacité de travail temporaire (Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire)	Article 4.1.1	24
	Maladie - Accident du travail (Annexe II Avenant du 9 avril 1976)	Article 11	13
Champ d'application	I. - Champ d'application. - Durée. - Dénonciation (Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »))	Article 1er	1
Chômage partiel	Modalités d'aménagement de la durée annuelle du temps de travail (Accord de branche du 19 juin 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 6	15
Clause de non-concurrence	XVIII. - Clause de non-concurrence (Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »))	Article 33	6
Congés annuels	Congés payés (Annexe II Avenant du 9 avril 1976)	Article 10	12
Frais de santé	Annexe (Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire)		34
	Liste des prestations de la garantie « frais de santé » (Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire)	Article 4.2.1	26
Indemnités de licenciement	Indemnité de congédiement (Annexe II Avenant du 9 avril 1976)	Article 14	13
	XXI. - Dispositions finales (Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »))	Article 38	7
Maternité, Adoption	Annexe (Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire)		34
	Liste des prestations de la garantie « frais de santé » (Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire)	Article 4.2.1	26
	XII. - Absences (Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »))	Article 25	4
Période d'essai	Période d'essai - Engagement - Promotion (Annexe II Avenant du 9 avril 1976)	Article 4	12
	XXI. - Dispositions finales (Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »))	Article 38	7
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (Annexe II Avenant du 9 avril 1976)	Article 12	13
	Période d'essai - Engagement - Promotion (Annexe II Avenant du 9 avril 1976)	Article 4	12
	XXI. - Dispositions finales (Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »))	Article 38	7
Prime, Gratification, Treizieme mois	Appointements minima garantis - Prime d'ancienneté (Annexe II Avenant du 9 avril 1976)	Article 7	12
Salaires	Accord du 26 avril 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Accord du 26 avril 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018)		42
	Accord du 30 mai 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 (Accord du 30 mai 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017)		42
	Annexes (Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »))	Article Annexe II	10
	Salaires (Accord du 14 mai 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019)	Article 1er	43
	Salaires au 1er janvier 2002 (Avenant n° 18 du 14 février 2002 relatif aux salaires)		41

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1976-04-09	Annexe II Avenant du 9 avril 1976	11
2000-06-19	Accord de branche du 19 juin 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	14
2002-02-14	Avenant n° 18 du 14 février 2002 relatif aux rémunérations et à la révision de la classification des emplois	17
	Avenant n° 18 du 14 février 2002 relatif aux salaires	41
2014-11-18	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres »)	1
2015-09-30	Avenant du 30 septembre 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle	19
2015-10-13	Accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire	22
2015-10-14	Avenant du 14 octobre 2015 relatif à la prime d'ancienneté	22
2015-12-08	Arrêté du 26 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-1
2015-12-15	Avenant n° 1 du 15 décembre 2015 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire	35
2016-01-19	Accord du 19 janvier 2016 relatif à l'article 26 de la convention	36
2016-02-26	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-1
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-1
2016-07-19	Accord du 19 juillet 2016 relatif au fonctionnement et à l'organisation de la CPNEFP	36
2016-09-13	Accord du 13 septembre 2016 modifiant l'article 22 « Indemnités de fin de carrière » de la convention	38
2016-11-17	Arrêté du 10 novembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-2
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-2
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-2
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-6
	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-5
2017-05-30	Accord du 30 mai 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	42
2017-12-30	Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-6
2018-02-10	Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-6
2018-04-26	Accord du 26 avril 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018	42
2018-07-10	Accord du 10 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	39
2019-02-14	Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-7
2019-03-21	Arrêté du 15 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-7
2019-05-14	Accord du 14 mai 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	42
2020-01-24	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 635)	JO-8

Index alphabétique

A

Absences 3
Accident du travail 13
Accord de branche du 19 juin 2000 relatif a l'aménagement et a la réduction du temps de travail 14
Accord du 10 juillet 2018 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 39
Accord du 13 octobre 2015 relatif a l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire 22
Accord du 13 septembre 2016 modifiant l'article 22 « Indemnités de fin de carrière » de la convention 38
Accord du 14 mai 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019 42
Accord du 19 janvier 2016 relatif a l'article 26 de la convention 36
Accord du 19 juillet 2016 relatif au fonctionnement et a l'organisation de la CPNEFP 36
Accord du 26 avril 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 42
Accord du 30 mai 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 42
Actes de prévention du régime professionnel 27
Adhésion 38
Affichage (Règlement intérieur. - Affichage) 2
Aménagement et réduction du temps de travail 14
Annexe 21, 34
Annexe II 11
Annexe II Avenant du 9 avril 1976 11
Annexes 7
Application 11
Application du régime professionnel 32
Appointments 2
Appointments minima garantis - Prime d'ancienneté 12
Apprentissage 3
Assistance 26
Attributions de la CPNEFP 37
Attributions en matière d'emploi 37
Attributions en matière de formation professionnelle 37
Avancement 3
Avenant 'Cadres' 11
Avenant du 14 octobre 2015 relatif a la prime d'ancienneté 22
Avenant du 30 septembre 2015 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la formation professionnelle 19
Avenant n° 1 du 15 décembre 2015 a l'accord du 13 octobre 2015 relatif a l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire 35
Avenant n° 18 du 14 février 2002 relatif aux rémunérations et a la révision de la classification des emplois 17
Avenant n° 18 du 14 février 2002 relatif aux salaires 41

B

Bénéficiaires 23
Bénéficiaires a titre obligatoire et dispenses d'affiliation 23
Bénéficiaires de ce maintien 28
Bénéficiaires de l'accord 14

C

Capital décès 25
Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties « prévoyance » et « frais de santé » avant le 1er janvier 2016 31
Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties « prévoyance » et/ou « frais de santé » avant le 1er janvier 2016 31
Cas de maintien des garanties du régime professionnel 29
Champ d'application 11, 37, 39
Champ d'application et durée 21
Champ d'application. - Durée. - Dénonciation 1
Champ d'application. - Publication. - Extension 41
Changement de résidence 12
Clause de non-concurrence 6
Clause de révision ou de dénonciation 17
Comité d'entreprise 2
Comité d'hygiène 2
Commission d'interprétation 40
Commission de conciliation 40
Commission paritaire de surveillance 32
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 21
Composition de la CPNEFP 37
Composition et modalités de fonctionnement de la CPPNI 40
Compte épargne-temps 16
Compte personnel de formation 19
Comptes de résultat et rapport annuel 33
Conditions de ce maintien 29
Conditions de maintien des garanties « frais de santé » et « prévoyance » en cas de suspension du contrat de travail 29
Congédiement(1) 13
Congés annuels 4
Congés payés 12
Congés spéciaux de courte durée 4
Contrat de travail 12
Contrôle de la durée du travail effectif 14
Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014) 1
Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (Accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant Cadres ») 1
Cotisations du régime professionnel 29
Couvertures complémentaires facultatives 33

D

Date d'application 14
Definition de la notion de temps de travail effectif 14
Degre eleve de solidarite du regime professionnel 31
Delai-conge 13
Delegues du personnel 2
Deliberations et decisions 38
Demarches prospectives, anticipation des evolutions des metiers 20
Denonciation (Champ d'application. - Duree. - Denonciation) 1
Denonciation (Revision. - Denonciation) 36
Denonciation. - Revision 41
Depart a la retraite 13
Depart volontaire en retraite avant soixante-cinq ans 14
Deplacements 12
Deplacements de courte et de longue duree 5
Depot 21
Depot de l'accord et extension 38
Designation des presidences et vice-presidence 37
Dispenses admises pour les garanties sante 23
Dispositions applicables aux cadres 16
Dispositions applicables aux salaries a temps partiel 16
Dispositions applicables aux salaries a temps plein 14
Dispositions finales 7
Droits syndicaux (Libertes syndicales. - Droits syndicaux) 1
Duree 33
Duree de l'accord et entree en vigueur 38
Duree du travail 12
Duree et conditions de reexamen de la mutualisation professionnelle 33
Duree. - Denonciation (Champ d'application. - Duree. - Denonciation) 1

E

Egalite professionnelle 5
Embauchage 2
Engagement - Promotion (Periode d'essai - Engagement - Promotion) 12
Entree en vigueur 17, 33, 36
Entree en vigueur et duree du present accord 41
Entree en vigueur et revisions 21
Extension 17
Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 39
Extension (Depot. - Extension) 32, 35

F

Fonctionnement et organisation de la CPNEFP 36
Fonds de solidarite 33
Formation professionnelle 19
Formations et reconnaissance de qualifications acquises 6
Frais d'obseques 25

G

Garantie assistance sante du regime professionnel 28
Garantie « frais de sante » du regime professionnel 26
Garantie « prevoyance » du regime professionnel 24
Garanties 24

H

Hierarchie des normes et accords d'entreprise 23

I

I. - Champ d'application. - Duree. - Denonciation 1
II. - Libertes syndicales. - Droits syndicaux 1
III. - Delegues du personnel 2
Incapacite de travail temporaire 24
Indemnite de congediement 13
Information des salaries 31
Instauration d'un regime professionnel de protection sociale complementaire 22, 35
Introduction 1
Invalidite permanente 24
IV. - Comite d'entreprise 2
IX. - Apprentissage 3

L

Libertes syndicales. - Droits syndicaux 1
Licenciement. - Preavis 3
Limites et exclusions de garanties 26, 27
Liste des prestations de la garantie « frais de sante » 26

M

Maintien des garanties « frais de sante » en application de l'article 4 de la loi Evin 28
Maintien des garanties « prevoyance » et « frais de sante » dans le cadre de la portabilite 28

Maintiens et conditions de suspension des garanties du regime professionnel 28
Maladie - Accident du travail 13
Mise en place de la CPPNI 39
Missions de la CPPNI 39
Modalites communes de vote pour les commissions de conciliation et d'interpretation 41
Modalites d'amenagement de la duree annuelle du temps de travail 15
Modalites de mise en œuvre des dispenses 24
Modification de l'article 22 « Indemnites de fin de carriere » de la convention 38
Modification de l'article 26 de la convention 36
Modification de l'article 8 denomme « Regles relatives a l'instauration du regime professionnel en fonction de la situation de l'entreprise » 35
Modification de l'article 8.2 denomme « Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties « prevoyance » et « frais de sante » avant le 1er janvier 2016 »
36
Mutations 12
Mutualisation professionnelle 32

N

Notification. - Depot. - Extension 34, 36

O

Objet et champ d'application 23
OPCA de branche 20
Organisation de la CPNEFP 37
Organismes assureurs recommandes pour la mutualisation professionnelle 32

P

Partie 1 Regime professionnel de protection sociale complementaire 23
Partie 2 Mutualisation professionnelle 32
Penibilite et salissures 5
Periode d'essai - Engagement - Promotion 12
Portee 21
Preambule 23, 35, 37, 39
Preavis (Licenciement. - Preavis) 3
Prime d'anciennete 22
Prime d'anciennete (Appointements minima garantis - Prime d'anciennete) 12
Procedure de conciliation 7
Promotion (Periode d'essai - Engagement - Promotion) 12
Publication. - Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 39

R

Regime professionnel de protection sociale complementaire 23
Reglement interieur. - Affichage 2
Regles relatives a l'instauration du regime professionnel en fonction de la situation de l'entreprise 31
Remuneration 16
Remunerations et revision de la classification des emplois 17
Rente education 25
Rente temporaire de conjoint 25
Rente viagere de conjoint 25
Reunions 32
Reunions de la CPNEFP 37
Revision de la classification des emplois 17
Revision. - Denonciation 38
Role de la commission paritaire de surveillance 32

S

Salaire de reference 26
Salaires 41, 43
Salaires au 1er janvier 2002 41
Salaires minima 2019 42
Salaires minima pour l'annee 2017 42
Salaires minima pour l'annee 2018 42
Situation de famille 26
Suivi de l'accord 17
Suspension des garanties du regime professionnel 29

T

Taux de cotisation des garanties « frais de sante » 29
Taux de cotisation des garanties « prevoyance » 30
Texte de base 1
Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPPNI 39

V

V. - Comite d'hygiene 2
VI. - Reglement interieur. - Affichage 2
VII. - Appointements 2
VIII. - Embauchage 2

X

X. - Avancement 3
XI. - Licenciement. - Preavis 3
XII. - Absences 3

- XIII. - Conges annuels 4
- XIV. - Conges speciaux de courte duree 4
- XIX. - Formations et reconnaissance de qualifications acquises 6
- XV. - Penibilite et salissures 5
- XVI. - Egalite professionnelle 5
- XVII. - Deplacements de courte et de longue duree 5
- XVIII. - Clause de non-concurrence 6
- XX. - Procedure de conciliation 7
- XXI. - Dispositions finales 7

