

Convention collective

PROTHESISTES DENTAIRES ET PERSONNELS DE LABORATOIRES DE PROTHESES DENTAIRES



N° de brochure : 3254

N° IDCC : 993

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11

Sommaire

Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979. 1

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

Modalités de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	22
Contrôle des horaires effectués	23
Pause obligatoire et repos quotidien	23
Contingent annuel d'heures supplémentaires	23
Rémunération	23
Salariés à temps partiel	23
Engagements réciproques Etat/laboratoires dentaires	23
Dispositions particulières au personnel d'encadrement	24
Suivi de l'accord	24
Accord du 25 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail	24
Champ d'application	24
Durée de l'accord et dénonciation	24
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	24
Modalités de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	25
Contrôle des horaires effectués	25
Pause obligatoire et repos quotidien	25
Contingent annuel d'heures supplémentaires	25
Rémunération	25
Salariés à temps partiel	26
Engagements réciproques Etat - laboratoires dentaires	26
Dispositions particulières au personnel d'encadrement	26
Suivi de l'accord	26
Accord du 2 mars 2001 relatif au régime de prévoyance	26
Protocole d'accord du 15 mai 2002 relatif au régime de prévoyance (Avenant n° 2 à la CCN)	27
Préambule	27
Champ d'application	27
Garantie capital décès	27
Dévolution du capital décès	27
Garantie rente éducation	27
Enfants à charge - Définition	28
Conjoint et concubin - Définition	28
Garantie incapacité temporaire de travail	28
Garantie invalidité	28
Garantie maternité salarié cadre	28
Exclusions	28
Revalorisation	29
Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ..)	29
Taux de cotisation	29
Gestion du régime conventionnel	29
Commission paritaire technique	29
Mise en place du régime	30
Effet - Durée	30
Contrat de garanties collectives	30
Protocole d'accord technique	31
Avenant du 20 juin 2001 relatif à la collecte de fonds en matière de formation professionnelle	31
Entreprises employant 10 salariés et plus	32
Attribution de la collecte des fonds de formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus à l'OPCA MULTIFAF Protocole d'accord du 25 janvier 2002	33
Préambule	33
Entreprises employant 10 salariés et plus.	33
Protocole d'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi	34
Actualisation de l'annexe III (rémunération des apprentis) Protocole d'accord du 12 juillet 2002	35
Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires	35
Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et à la reconnaissance des CQP	35
Entreprises et salariés concernés	35
Modalité de création	35
Contenus des CQP	35
Validation des épreuves et délivrance des CQP	36
Champ d'application	36
Date d'effet et durée de l'accord	36
Extension	36
Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires	36
Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle	36
Entreprises et salariés concernés	37
Modalité de création	37
Contenus des CQP	37
Validation des épreuves et délivrance des CQP	37
Champ d'application	38
Date d'effet et durée de l'accord	38
Extension	38
Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle (contrat de professionnalisation)	38
Actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 Protocole d'accord du 4 janvier 2005	38
Actualisation des annexes I et III Protocole d'accord du 4 janvier 2005	39
Avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance	39
Mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche conformément à l'avenant n° 4 ci-joint	39
Préambule	39
Champ d'application	39
Garantie capital décès	39
Dévolution du capital décès	39
Garantie rente-éducation	40
Enfants à charge - Définition	40

Conjoint et concubin - Définition	40
Garantie incapacité temporaire de travail	40
Garantie invalidité	41
Garantie maternité	41
Salaire de référence servant au calcul des prestations	41
Exclusions	41
Revalorisation	41
Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail. - Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés	41
Taux de cotisation	42
Gestion du régime conventionnel	42
Commission paritaire technique	42
Effet - Durée	43
Protocole d'accord relatif à l'indemnité de licenciement Protocole d'accord du 15 novembre 2005	43
Avenant du 10 avril 2006 relatif à la création de 6 certificats de qualification professionnelle	43
Définition des 6 certificats de qualification professionnelle	43
Actualisation de l'annexe III de la convention collective Accord du 23 février 2007	44
Accord du 24 septembre 2007 relatif au développement de la formation professionnelle	44
TITRE Ier : Objet	44
TITRE II : Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèses dentaires	44
TITRE III : Parcours professionnels	46
TITRE IV : De la formation tout au long de la vie professionnelle	47
TITRE V : Dispositions particulières	51
TITRE VI : Missions confiées à la CPNE	51
TITRE VII : Dispositions financières	52
Annexe	53
Avenant du 9 novembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires	54
Accord du 9 novembre 2007 relatif à la participation des salariés aux négociations collectives	54
Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif à l'ancienneté	54
Accord du 27 juin 2008 relatif à la mise en place d'un accord sur le développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	54
.....	54
Accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	55
Préambule	55
Avenant du 30 janvier 2009 portant actualisation d'articles de la convention	56
Annexe	56
Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai	57
Accord du 19 mars 2010 relatif au contrat d'apprentissage	57
Annexe III	57
Accord du 14 septembre 2012 relatif à l'ancienneté	58
Avenant du 7 décembre 2012 relatif au congé maladie enfant	58
Accord du 29 mars 2013 relatif à la classification	58
Annexe	59
Accord du 29 mars 2013 relatif au travailleur handicapé	59
Accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle	60
Titre Ier Objet	60
Titre II Désignation de l'OPCA	60
Titre III Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèseS dentaireS	60
Titre IV Parcours professionnels	61
Titre V Formation tout au long de la vie professionnelle	62
Titre VI Dispositions Particulières	66
Titre VII Missions confiées à la CPNE	67
Titre VIII Dispositions Financières	67
Annexe	69
Accord du 14 février 2014 relatif à la classification de technicien qualifié en prothèse dentaire	69
Avenant n° 5 du 16 mai 2014 relatif au régime de prévoyance	69
Préambule	69
Avenant n° 1 du 10 octobre 2014 à l'accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	72
.....	72
Préambule	72
Accord du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle	73
Accord du 5 décembre 2014 portant sur l'actualisation de l'article 33 de la convention relatif à l'ancienneté	74
Accord du 13 février 2015 complétant les dispositions de l'article 25 ter de la convention	75
Accord du 21 octobre 2016 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention	75
Avenant du 21 octobre 2016 relatif à la modification de l'annexe III de la convention	75
Protocole d'accord du 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 sur l'ancienneté	75
Protocole d'accord du 30 juin 2017 relatif à la modification de l'article 12 de la convention collective nationale	75
Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de l'UNSA santé sociaux à la convention	76
Avenant n° 6 du 5 décembre 2017 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance	76
Préambule	76
Accord du 12 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	77
Préambule	77
Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à la modification de l'article 43 « congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans »	78
Protocole d'accord du 1er mars 2019 relatif à la rémunération des personnes en contrat d'apprentissage (annexe III)	79
Annexe	79
Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	79
Préambule	79
Textes Salaires	80
Protocole d'accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires	80
Accord « Salaires » du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 (1)	80
Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009	81
Annexe	81
Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010	82

Annexe	82
Accord « Salaires » du 4 février 2011	82
Accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis	82
Annexe III	82
Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013	83
Annexe	83
Accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014	84
Annexe	84
Accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015	84
Annexe	84
Accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 (1)	84
Annexe	84
Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019	84
Annexe	85
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	85
Annexes	89
Annexe I Champ d'application	89
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	90
I. - Règles de constitution	90
II. - Administration et fonctionnement	92
III. - Organisation financière	96
IV. - Dispositions diverses	96
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant à l'annexe III du 14/09/2012 (5 décembre 2014)</i>	<i>NV-1</i>
<i>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (30 octobre 2018)</i>	<i>NV-1</i>
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i>	<i>NV-1</i>
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale patronale des prothésistes dentaires.
Organisations de salariés	Syndicats rattachés aux centrales ci-après : CGT - FO, CFDT, CGT, CFTC ; Fédération indépendante des prothésistes dentaires.
Organisations adhérentes	Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC (10 mars 1987). Fédération UNSA santé et sociaux public et privé, par lettre du 4 décembre 2017 (BO n°2018-1)

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, la présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés sur le territoire national et les départements *et territoires* (1) d'outre-mer dans les entreprises dont l'activité principale est identifiée sous le n° 331-Bb de la nomenclature des activités française.

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

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

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 26-1-1996 art. 1 BOCC 96-15, *étendu avec exclusions par arrêté du 25-6-1997 JORF 4-7-1997*.

Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, la présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés sur le territoire national et les départements (1) d'outre-mer.

L'activité principale des entreprises est identifiée sous le n° 33.1 B b de la Nomenclature des activités française. Cette activité consiste dans le fait de concevoir, élaborer, réaliser, fabriquer et délivrer les prothèses et orthèses dentaires.

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

Date d'entrée en vigueur de la présente convention collective

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

La convention collective nationale du 18 décembre 1978, étendue par arrêté ministériel du 28 février 1979, fait l'objet des modifications suivantes qui entreront en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Protocole d'accord du 4-1-2005 en vigueur à l'extension BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 3 août 2005 JORF 12 août 2005.

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra cesser à tout moment après préavis de 3 mois sur dénonciation par l'une des parties signataires.

A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et doit également être déposée auprès des services du ministère chargé du travail conformément à l'article L. 132-10, 2e alinéa, du code du travail. Les parties signataires de la présente convention collective se réuniront d'un commun accord tous les 6 mois. En cas de dénonciation, les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la date d'effet de la dénonciation en vue d'élaborer une nouvelle convention collective.

En vue d'assurer le maintien du pouvoir d'achat des salaires minima prévu par la grille de salaire annexée à la présente convention, ces réunions semestrielles comporteront dans tous les cas l'examen de la révision de ces salaires compte tenu de l'évolution du coût de la vie.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

Cette demande sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

Cette proposition sera adressée au ministère compétent qui réunira dans les meilleurs délais une commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

Si, avant la date d'expiration du préavis de révision, un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention collective demeurera en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dont la révision représentative aura été demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Adhésion

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative, non partie à la présente convention collective nationale, pourra y adhérer ultérieurement.

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

Contestation sur l'affiliation

Article 6

En vigueur étendu

En cas de contestation devant les tribunaux sur la question de savoir si l'une des parties en présence est bien adhérente à un groupe signataire de la présente convention collective, l'organisation en cause s'engage à venir témoigner de l'affiliation ou de la non-affiliation de ladite partie en produisant toute justification utile.

Avantages acquis

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis par un salarié ou un groupe de salariés dans un établissement ou un groupe d'établissements qui les emploie, lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la signature ou à l'application de la présente convention, notamment prime d'ancienneté, congés supplémentaires et exceptionnels, fournitures diverses.

Dans le même esprit, les clauses de la présente convention collective remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existantes, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés.

Interprétation et procédures de conciliation : les différends individuels ou collectifs

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Tous litiges individuels ou collectifs, nés de l'interprétation de la présente convention collective, sont portés dans un délai de 15 jours, par la partie la plus diligente et par l'intermédiaire de leur syndicat signataire de la présente convention collective devant la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation, sous réserve de la possibilité soit de saisir la juridiction prud'homale (pour les litiges individuels), soit le tribunal de grande instance (pour les litiges collectifs) :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés et son suppléant ;
- un nombre de représentants patronaux égal aux représentants salariés ;
- la commission est présidée alternativement par un représentant patronal et par un représentant d'une organisation de salariés ;
- le secrétariat est assuré par la partie employeur ;
- cette commission devra statuer dans un délai de 8 semaines à compter de la date où elle a été saisie ;
- le procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les représentants des parties siégeant à la commission et adressé sous quinzaine à chacun des membres de ladite commission ;
- les conclusions seront transmises aux parties intéressées dans le même délai ;
- les salariés mandatés présents aux réunions de la commission se verront appliquer les dispositions de l'article 12 de la convention collective.

Institutions représentatives du personnel

Droit syndical.

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Protocole d'accord du 4-1-2005 en vigueur à l'extension BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 3 août 2005 JORF 12 août 2005.

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

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

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

Section syndicale :

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

- collecter les cotisations syndicales pendant le temps de travail ;
- distribuer des publications et des tracts syndicaux en dehors du temps de travail dans l'enceinte de l'entreprise ;
- réunir une fois par mois ses adhérents dans l'entreprise en dehors du temps de travail.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans leurs propres locaux, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à leur disposition.

Panneaux d'affichage :

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

Autorisation d'absence pour participation aux congrès et assemblées statutaires des syndicats

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Conformément à la loi en vigueur, le droit syndical s'exerce librement. Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées après un préavis de 10 jours adressé à l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception, pour participer aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels. Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, la réintégration dans le même emploi et dans les mêmes conditions sera obligatoire de plein droit à l'expiration du mandat syndical.

Préalablement à l'embauche, le remplaçant éventuel devra être informé par l'employeur des conditions du remplacement de son prédécesseur et du caractère provisoire de son emploi.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Les salariés et apprentis désirant participer à un congé de formation économique, sociale ou syndicale ont droit à un congé non rémunéré de 12 jours ouvrés par an, conformément aux dispositions de l'article L. 451-1 et suivants du code du travail. Toutefois, dans les entreprises d'au moins 10 salariés, l'employeur doit rémunérer ces congés à hauteur de 0,08 pour mille du montant de l'ensemble des salaires payés pendant l'année en cours. La somme ainsi calculée doit être répartie entre les bénéficiaires de la formation au cours de l'année.

Les salariés ont droit à un ou plusieurs congés (L. 451-1, alinéa 1), pris en une ou plusieurs fois.

Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national

Article 12

En vigueur étendu

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale pourront s'absenter pour participer aux commissions paritaires instituées au plan national (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [CPPNI], commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNEFP] et commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation).

Les représentants salariés aux commissions paritaires de branche, disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur. Conformément à l'accord multiprofessionnel étendu du 24 avril 2003, les employeurs pourront se faire rembourser cette journée de salaire par l'organisation syndicale dont dépend le salarié.

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

Délégué du personnel

Comité d'entreprise

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Le mode de désignation et les attributs des institutions représentatives du personnel sont déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Essai professionnel

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Contrat de travail

Période d'essai et conclusion du contrat de travail

Article 15

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois :

- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

L'employeur doit faire passer la visite médicale d'embauche au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Pendant la période d'essai, le salarié sera rémunéré au minimum sur les bases du taux de la catégorie pour laquelle il a été engagé.

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

En outre, un exemplaire de la présente convention collective nationale est tenu à la disposition du personnel pour consultation. Un avis est affiché à ce sujet.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du code du travail, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin, par le salarié, à la période d'essai, le délai de prévenance est de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Modification du contrat de travail

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Toute modification soit des conditions de travail, soit du contrat de travail, doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour donner sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Si le salarié n'accepte pas cette modification et au cas où l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur qui doit respecter la procédure de licenciement.

Préavis en cas de démission ou de licenciement

Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 18

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail.

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

Article 18-Bis

En vigueur étendu

A l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

A l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité.

Départ à la retraite

Article 19

En vigueur étendu

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut se faire qu'à la seule condition que le salarié ait atteint l'âge légal de départ à la retraite et qu'il ait acquis le nombre de trimestres suffisants pour obtenir la retraite à taux plein.

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

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

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

Retraite complémentaire et prévoyance

Article 19-Bis

En vigueur étendu

Crée par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

a) Retraite :

- le personnel visé par la présente convention collective devra être inscrit à un régime de retraite complémentaire géré par l'AGRR à un taux contractuel de 8 %, à effet au 1er janvier 1992 ;
- la cotisation est assise, conformément aux dispositions de l'ARRCO, sur les salaires bruts limités à 3 fois le plafond de la sécurité sociale (non-cadres), sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette de l'ARRCO est limitée au plafond de la sécurité sociale (cadres) ;
- l'inscription du salarié au régime de retraite complémentaire prend effet le premier jour de travail dans l'entreprise.

Répartition de la cotisation

La cotisation est prise en charge par l'employeur et le salarié selon les modalités suivantes :

1re tranche :

La 1re tranche de 6 % sera répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

2e tranche :

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

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

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

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

b) Prévoyance :

Tout le personnel (cadre et non cadre) visé par la présente convention collective devra être inscrit obligatoirement à un régime de prévoyance décès, incapacité de travail, longue maladie, géré par l'AGRR.

NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002.

Modification de la situation juridique de l'entreprise

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

Durée du travail

Article 21

En vigueur étendu

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

Travail à temps partiel

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

En cas d'augmentation du volume du travail dans l'entreprise et avant toute embauche extérieure, il sera proposé en priorité au personnel déjà employé à temps partiel la modification de leur contrat de travail tendant à le transformer en contrat de travail à temps partiel.

Personnel intérimaire

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

Contrat à durée déterminée

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Protocole d'accord du 4-1-2005 en vigueur à l'extension BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 3 août 2005 JORF 12 août 2005.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

NOTA : Arrêté du 3 août 2005 : La première phrase du premier alinéa de l'article 24 (Contrat à durée déterminée) est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-1-2 I et III du code du travail.

Maladie

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

Le remplacement définitif du salarié absent pour maladie ne pourra intervenir tant que l'intéressé n'aura pas été absent plus de 108 jours ouvrables au cours d'une même période de 12 mois.

Au-delà de cette période de 108 jours ouvrables, l'employeur pourra licencier le salarié à la condition de justifier de la nécessité dans laquelle il se trouve de procéder à son remplacement.

Dans ce cas, l'employeur devra notifier au salarié son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, après avoir respecté la procédure légale et en tenant compte du préavis prévu par la convention collective. Celui-ci ne sera par rémunéré. L'indemnité conventionnelle de licenciement reste due au salarié.

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

Prévoyance

Article 25-Bis

En vigueur étendu

Crée par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002.

Incapacité de travail et capital décès

Article 25-Ter

En vigueur étendu

Pendant un arrêt de travail, dû à la maladie ou à l'accident, dûment constaté par un certificat médical ou un billet d'hospitalisation, les salariés appartenant à l'effectif permanent depuis plus de 1 an recevront de l'employeur, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la législation sur les assurances sociales et de tout régime complémentaire, l'intégralité de leur salaire, à compter du 4^e jour d'absence en cas de maladie ou accident de la vie privée et du premier jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pendant une durée de 1 mois.

3 jours de carence par an seront rémunérés pour une hospitalisation de 5 jours et plus pour raison médicale.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable à l'alinéa précédent.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le personnel visé par la présente convention collective devra être inscrit au régime capital décès, incapacité de travail, longue maladie établi par l'accord signé le 28 février 1970 avec l'AGRR Prévoyance.

En application des dispositions de l'article L. 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est assurée par l'AGRR Prévoyance seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant.

A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Accident du travail, trajet, maladie professionnelle

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Les absences justifiées par l'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle dûment constatées par certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail mais une suspension de celui-ci.

En cas d'accident du travail, toute journée commencée est due par l'employeur.

Maternité

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

Handicapés physiques

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

Service national

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Pendant la durée légale du service national, le contrat de travail du salarié est suspendu. Dès qu'il a connaissance de la date de sa libération, le salarié doit en informer, par lettre recommandée avec accusé de réception, son employeur, qui doit le réintégrer dans son emploi (art. L. 122-18 du code du travail).

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

Doivent être en commun aux deux sexes : les catégories et critères de classifications, de promotions professionnelles, les éléments comprenant la rémunération ainsi que les modes d'évaluation des emplois.

Salaires minima et classification

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Les salaires sont mensualisés.

Les salaires minima des différentes catégories sont fixés selon la grille de classification qui a fait l'objet de l'accord du 16 avril 1999, étendu par voie d'arrêté ministériel du 19 octobre 1999, et figure en annexe.

Formation

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

Ancienneté

Article 33

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Bulletin de paie

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Le bulletin de paie remis au salarié comportera les mentions prévues à l'article R. 143-2 du code du travail et précisera notamment la qualification du salarié telle qu'elle ressort de l'application de la classification des emplois figurant en annexe de la présente convention.

Congés payés - Durée du congé

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

La durée légale des congés payés est de 30 jours ouvrables.

Ils se calculent sur la période de référence, du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, des jours supplémentaires seront accordés en cas de fractionnement du congé, fractionnement qui ne peut être mis en oeuvre qu'avec l'agrément du salarié.

La 5e semaine de congés payés n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à supplément au titre du fractionnement.

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

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

Affichage des dates de congés payés

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

La période des congés payés doit être portée à la connaissance des salariés au minimum 2 mois avant son ouverture (c'est-à-dire au plus tard avant le 31

mars).

A l'intérieur de cette période, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel et communiqué aux salariés un mois avant leur départ, notamment par voie d'affichage.

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

L'ordre des départs tiendra compte en priorité :

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

Les conjoints et signataires d'un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Protocole d'accord du 4-1-2005 en vigueur à l'extension BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 3 août 2005 JORF 12 août 2005.

Sont considérées comme période de travail effectif pour le calcul de la durée et de l'indemnité de congés payés :

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoires de formation professionnelle) ;
- le congé de maternité prévu à l'article L. 122-28 du code du travail ;
- le congé de paternité ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les journées de participation aux réunions syndicales ou aux réunions de commissions prévues par la présente convention ;
- les congés de formation des cadres ou d'animation pour les jeunes ;
- les congés pour évènements familiaux ;
- les congés de formation professionnelle continue ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes prévues aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (repos compensateur, RTT, congés payés ..).

NOTA : Arrêté du 3 août 2005 : Le dernier tiret de l'article 37 (Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail qui énoncent de manière limitative les périodes considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Incidence de la maladie sur les congés payés

Article 38

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêté de travail à la date des départs en congés fixée par l'employeur conserve son droit à congés lorsque l'arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur est fondé à lui imposer de prendre à son retour le reliquat de ses congés. Le salarié est alors indemnisé au titre de la maladie pour toute la période de l'arrêt maladie et perçoit une indemnité de congés lorsqu'il prend ses congés. En revanche, si l'arrêt maladie prend fin après l'expiration de la période de prise de congés et que le salarié n'a pu épuiser ses congés, il n'a droit à aucune indemnité compensatrice.

Si la maladie survient pendant les congés, le salarié ne peut pas obtenir de nouveaux congés, même non rémunérés. Le salarié tombant malade au cours de ses congés perçoit son indemnité de congés payés calculée normalement et les indemnités journalières de la sécurité sociale. En revanche, aucune indemnité conventionnelle de maladie n'est due au salarié.

Congés payés des salariés employés à temps partiel

Article 39

En vigueur étendu

Néant.

Article 39

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé dont la durée et l'indemnité sont calculées comme il est indiqué aux articles précédents.

Congés supplémentaires pour mère de famille

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit d'un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Jours fériés

Article 41

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

Seront obligatoirement chômés par l'ensemble du personnel des laboratoires de prothèse dentaire :

- Jour de l'An ;
- 1er Mai ;
- Noël.

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

- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;

- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 Août ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre.

Congés exceptionnels

Article 42

En vigueur étendu

Modifié par Protocole d'accord du 4-1-2005 en vigueur à l'extension BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 3 août 2005 JORF 12 août 2005.

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- salarié contractant un pacte civil de solidarité : 2 jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrables ;
- journée citoyenne : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- décès du cocontractant d'un pacte civil de solidarité : 2 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent, d'un beau-parent, d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable.

Au-delà de 500 kilomètres parcourus pour assister soit au mariage d'un enfant ou au décès d'un parent, il sera attribué un jour supplémentaire.

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

Arrêté du 3 août 2005 :

Le quatrième tiret de l'article 42 (Congés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination fondée notamment sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle.

Le huitième tiret de l'article 42 susvisé est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination fondée notamment sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle et, d'autre part, des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans

Article 43

En vigueur étendu

Tout salarié ayant à charge un enfant de moins de 16 ans, bénéficie, en cas de maladie de cet enfant, justifiée par certificat médical, d'une autorisation d'absence. Ce congé non rémunéré qui pourra être pris en une ou plusieurs fois est limité à un forfait de 9 jours ouvrés par année civile quel que soit le nombre d'enfant du salarié.

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

Tout salarié a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant à charge tel que défini à l'article L. 1225-62 du code du travail. Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté minimale d'un an, l'employeur est tenu d'accepter sa demande.

Congé de maternité ou d'adoption

Article 44

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

La protection des femmes enceintes et des mères d'une part, l'octroi de congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'autre part, sont assurés par des dispositions conventionnelles au moins égales aux dispositions légales.

Au-delà des congés pour maternité ou d'adoption ou du congé parental, une priorité de réembauchage est prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants.

Congés de maternité. Rappel des dispositions légales applicables.

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période dont la durée et la répartition de celle-ci en parties pré et postnatales sont fixées à l'article L. 122-26 du code du travail et dont une fraction de la partie postnatale peut être reportée en cas d'hospitalisation de l'enfant qui vient de naître dans les conditions précitées au même article.

Congés d'adoption.

Tout salarié à qui un service départemental d'aide social à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisé confie un enfant au moins, en vue d'adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période dont la durée est précisée au 6e alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail.

Congés pour élever un enfant

Article 45

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

Tout salarié qui désire obtenir un congé parental pour élever un enfant doit impérativement en faire la demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, 15 jours au moins avant l'expiration de son congé maternité.

Pendant 3 ans, les salariés peuvent prendre un congé parental pour élever leur enfant ou occuper un travail à temps partiel jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant.

Peuvent bénéficier du congé ou du travail à mi-temps, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption.

L'employeur ne peut refuser ni le congé parental ni l'activité à temps partiel (loi n° 94-629 du 25 juillet 1994).

La durée initiale est de 1 an au maximum, mais le salarié peut prolonger son congé 2 fois ou le transformer en travail à temps partiel jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant.

1 mois au moins avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, ou 2 mois avant le début du congé parental s'il n'a pas été pris à l'issue du congé de maternité, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de la durée du congé dont il entend bénéficier. Cette

durée peut être écourtée en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

Le congé parental suspend le contrat de travail. Sa durée est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement). Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au début de ce congé.

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

Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire

Article 46

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

L'employeur doit respecter les dispositions de la loi du 18 janvier 1994 (livre V bis du code de la santé) selon lesquelles la santé et la sécurité des patients et des utilisateurs ne doivent pas être compromises lors de la conception et de la fabrication des dispositifs médicaux.

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

L'employeur doit prendre toute mesure nécessaire concernant les installations électriques. Les appareils électriques seront obligatoirement pourvus d'une prise de terre et munis notamment de protecteurs empêchant l'accès aux zones dangereuses et d'un dispositif interdisant le redémarrage intempestif après une coupure de courant (art. R. 233-14 à R. 233-31 du code du travail).

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

Les laboratoires doivent avoir le cubage d'air réglementaire et posséder un système de ventilation.

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

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

En aucun cas des acides ne pourront être mis à chauffer ailleurs que sous des hottes avec cheminée d'échappement.

Les compresseurs ou tout autre appareil à ou sous pression devront être munis de soupapes de sécurité et révisés périodiquement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contrat d'apprentissage

Article 47

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-5-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35.

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

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

Les candidats à l'apprentissage devront obligatoirement :

- être âgés de 16 ans au moins ;

- justifier de leur admission en classe de 1^{re} (décision du conseil de classe), la profession de prothésiste dentaire exigeant des connaissances en microbiologie, bactériologie, virologie, mycologie, immunologie et anatomie ;

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

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

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

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

En application des textes législatifs, les contrats d'apprentissage devront être visés par le CFA où les apprentis seront obligatoirement inscrits (art. R. 115-1 du code du travail).

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

En vigueur étendu

Personnels de service

Employé n'ayant pas de fonction directe de production dans le laboratoire, tel que coursier, personnel d'entretien...

Secrétaire administratif. - Aide-comptable

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

Comptable

Salarié qui enregistre et traite des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise. Rend compte en termes monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail (tenue des livres de paie, journal, compte d'exploitation).

Employé en prothèse dentaire

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

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

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

Auxiliaire en prothèse dentaire

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

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

Technicien en prothèse dentaire

Professionnel titulaire du CAP

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

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

Technicien qualifié en prothèse dentaire

(Echelons TQ1, TQ2, TQ3)

Echelon TQ1 : professionnel titulaire du bac pro ou du BP

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

- prothèse amovible résine : PAT bi-maxillaire respectant les critères fonctionnels et esthétiques d'une prothèse totale ;
- prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unitaires ou contiguës dans la limite de 4 éléments, pilier ou inter de bridge avec montage simple, d'après découpes classiques ;
- prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques maxillaires ou mandibulaires conventionnels ;
- conception assistée par ordinateur.

Echelon TQ2 : professionnel titulaire du BTM

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

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

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

Echelon TQ3 : professionnel titulaire du BM IV

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

Prothésiste dentaire hautement qualifié

(Echelons PHQ1, PHQ2)

Echelon PHQ1 : professionnel titulaire du BTS

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

Echelon PHQ2 : professionnel titulaire du BTMS ou du BM III

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

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

Chef de laboratoire

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

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

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

Annexe III - Formation en alternance Accord du 16 octobre 1987

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale patronale des prothésistes dentaires.
Organisations de salariés	Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires ; Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Syndicat national des assistants et prothésistes dentaires CGT.

Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage

**

Annexe relative à la formation professionnelle (Accord du 27 janvier 2012)

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La CGT ; La CGT-FO ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

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

Titre Ier Objet

En vigueur étendu

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel ;
- que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois ;
- que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèse dentaire ;
- que les laboratoires de prothèse dentaire rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié ;
- que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires souhaite anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale ;
- que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi :

- ils considèrent comme important l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des laboratoires de prothèse dentaire ;
- ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail ;
- ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence ;
- ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir ;
- ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur ; notamment préserver l'emploi.

En tant que de besoin, la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles solutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire.

Titre II Désignation de l'OPCA (1)

Titre II Désignation de l'OPCA

En vigueur étendu

Titre II (1)

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

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

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

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

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

En vigueur étendu

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

Contexte

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Une branche professionnelle en mutation

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

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

1.2. Des compétences qui évoluent

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

Observatoire des métiers et des qualifications

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Objet

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

Compte tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèse dentaire et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d'une région à l'autre, il est convenu de concevoir le projet à l'échelle de la branche.

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées, il s'agira de :

- mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes ;
- anticiper ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée ;
- offrir un outil d'aide à la décision pour la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la remise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

2.2. Comité paritaire de pilotage

2.2.1. Composition

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

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

2.2.2. Modalités de fonctionnement

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

Les travaux du comité paritaire de pilotage s'inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d'emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- convoquer les membres du comité paritaire de pilotage ;
- préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité ;
- assurer le secrétariat des séances.

Les remboursements seront assurés par l'OPCA désigné par la branche sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à la branche à destination de la CPNE ;
- transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

2.3. Modalités de mise en œuvre

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

- de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche ;
- d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse.

La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rapprochera des ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations notamment : AFPA, Pôle emploi, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, Unédic...

Préparer l'avenir

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires confient à la CPNE le soin :

- d'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications ;
- de réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de formation ;
- diagnostic des besoins en qualification et en compétences notamment pour les publics cibles ;
- inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques ;
- construction de dispositifs innovants ;

- définition de l'organisation et du suivi des dispositifs ;
- construction d'un plan de communication sur les travaux conduits.

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

Titre IV Parcours professionnels

En vigueur étendu

Dans un délai de 1 an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

Entretien professionnel

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise ;
- initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF) ;
- conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

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

Si, au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements auxquels il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires constitutifs de OPCA.

L'OPCA de la branche assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 14.3.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

Bilan de compétences

Article 6

En vigueur étendu

Tout salarié à droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'action de formation prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation.

Titre V formation tout au long de la vie professionnelle

Objectifs

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Formation tout au long de la vie professionnelle

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

7.2. Insertion des jeunes

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

7.3. Maintien dans l'emploi

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de période de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

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

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

7.4. Accompagnement des TPE/PME/PMI et des entreprises artisanales

Les TPE/PME/PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à le CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Professionnalisation

Article 8

En vigueur étendu

Les contrats ou périodes de professionnalisation vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

8.1. Contrats de professionnalisation

8.1.1. Objectifs

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésistes dentaires et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquiescer : (1)

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d'études supérieures) ;
- une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche.

8.1.2. Liste des qualifications prioritaires

- bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale.

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 8.1.7.

8.1.3. Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

8.1.4. Rémunérations minima

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

- pour les jeunes de moins de 26 ans :
 - o pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du SMIC
 - o pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du SMIC
- Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :
 - o pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du SMIC
 - o pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du SMIC
- pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au SMIC et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

8.1.5. Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 13.1.

8.1.6. Caractéristiques

Nature du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDEFP.

Durée de l'action de professionnalisation :

La durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- durée déterminée : de 6 à 12 mois ;

- durée indéterminée : entre 6 à 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de formation :

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieurs à 150 heures.

Les partenaires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

- pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche ;
- pour certaines formations définies par la CPNE.

8.1.7. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier ;
- les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. art. 8.1.6), (2) au regard duquel l'OPCA de la branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des dérogations concernant les durées des contrats et les durées de formation et la nature des certifications ; (3)
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche ; (4)
- des formations particulières ; (4)
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle. (4)

Les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le passeport formation prothésiste dentaire afin de faciliter sa réalisation, son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche. Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèse dentaire qui le souhaite pourra établir son passeport formation sur la base du document qui sera annexé. Ce passeport formation, dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en œuvre et suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication des prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen. (5)

8.1.8. Développement de la fonction tutorale

Objectifs

Un certain nombre de laboratoires de prothèse dentaire ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance.

Les signataires conviennent que la fonction tutorale fait partie intégrante des formations CQP. Ils encouragent l'employeur à choisir, pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèse dentaire. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 14.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer au suivi des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- de participer aux différents bilans du stagiaire.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fonction tutorale

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une rémunération de 50 € brut par mois complet et par tuteur dans la limite de 2 maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée pro rata temporis.

Est considéré comme étant du travail effectif, l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une « charte de la fonction tutorale » annexée au présent accord.

L'organisme financeur joindra un exemplaire du « guide du tuteur » (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

8.2. Périodes de professionnalisation

8.2.1. Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Sont également concernés les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche ;
- aux salariés qui, après 15 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur 40e anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- aux salariés reconnus par le médecin du travail inapte à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;

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

La période de professionnalisation doit leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- d'acquérir un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d'études supérieures) ;
- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les certificats de qualifications professionnelles).

8.2.2. Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures. (6)

Cette durée peut être portée à 1 365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui postulent à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

8.2.3. Listes des qualifications prioritaires

- bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- BTM prothèse dentaire ;
- BTMS prothésiste dentaire ;
- BMS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale ;
- CPES spécialité de prothèse complète muco et implanto-portée ;
- CPES spécialité céramique et occlusion.

8.2.4. Modalités de mise en œuvre

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

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

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

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

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

8.2.5. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier.

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

- objectifs prioritaires ;
- qualifications accessibles ;
- publics dans la branche et des publics prioritaires,

au regard duquel l'OPCA de branche examine les démarches de financement présentées par les entreprises.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

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

(2) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-11 et L. 6325-13 du code du travail.

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

(3) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1, L. 6325-11 et L. 6325-13 du code du travail.

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

(4) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

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

(5) Alinéa étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

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

(6) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail.

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

(7) Alinéa étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

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

Plan de formation

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

9.2. Type d'actions

9.2.1. Action d'adaptation au poste de travail

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

9.2.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

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

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

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

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

9.2.3. Actions de développement des compétences des salariés

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

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

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

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

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

Modalités particulières

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Droit individuel à la formation

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

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

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les salariés employés en contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification ;
- des actions de promotion en application des dispositions de l'article L. 6323 du code du travail.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés.

Lors de son départ pour toute cause, l'entreprise lui remettra un certificat de travail portant mention du solde d'heures de DIF acquises et non utilisées, du montant financier correspondant à la valorisation de ce nombre d'heure au taux défini à l'art 14.1 (9,15 €), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, afin qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la portabilité du DIF s'il en remplit les conditions (rupture ouvrant droit à indemnisation chômage notamment).

10.2. Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

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

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

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

Titre VI Dispositions particulières

En vigueur étendu

Les signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation.

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

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Article 12

En vigueur étendu

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

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

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement de leurs compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

Titre VII Missions confiées à la CPNE

En vigueur étendu

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

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

- permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle ;
- mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

Titre VIII Dispositions financières

En vigueur étendu

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

Participation au développement de la formation professionnelle continue

Article 13

En vigueur étendu

13.1. Entreprises de 10 à 19 salariés

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

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

Ce versement pourra financer :

- Les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- Les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2, (1)
- Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord.
- Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCALIA avant le 1^{er} mars selon les modalités suivantes :

-au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;

-le reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense au cours de l'année précédente, (2)

Pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises au titre de leur plan de formation, *notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre* (3).

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- Actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- Prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation, (4)
- Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
- Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- Des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.2. Entreprises de 20 salariés et plus

Pour les salaires versés à compter du 1er janvier 2012

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

• Versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (Congé individuel de formation).

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

Ce versement pourra financer :

- Les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que
- Les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2, (5)
- Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord. (6)
- Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCALIA avant le 1er mars selon les modalités suivantes :

-de l'année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N-1 précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;

-avant le 1er mars de l'année N + 1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense au cours de l'année précédente. (7)

Pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, *notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.* (8)

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ; (9)
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.3. Entreprises de moins de 10 salariés

Les laboratoires de prothèse dentaire de moins de 10 salariés inscrits au Répertoire des Métiers, sont tenus de verser en totalité à l'OPCALIA, une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

-Affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :

- Des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- Des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- Dépense de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2, (10)
- Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3.

-L'affectation du solde sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- Actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- Prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunération des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation, (11)
- Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
- Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- Des actions et moyens visées à l'article 10.2.

(1) Point étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

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

(2) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail.

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

(3) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-7 du code du travail.

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

(4) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

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

(5) Point étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

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

(6) Point étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail.

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

(7) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail.

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

(8) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-7 du code du travail.

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

(9) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

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

(10) Point étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

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

(11) Point étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

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

Dispositions spécifiques

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base est fixé à 9,15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation inférieure ou supérieure selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCA. (1)

14.2. Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes.

14.2.1. Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15 € par heure de formation, durée maximale 40 heures.

Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les rémunérations ;
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- les frais de transport et d'hébergement.

14.2.2. Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tuteur dans la limite de 2 par tuteur.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;
- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

14.3. Formation à l'entretien professionnel (2)

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le « 0,50 % ».

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

(1) Alinéa étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail. (Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

Force obligatoire de l'accord

Article 15

En vigueur étendu

Les accords de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Dépôt et extension

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Entrée en vigueur

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, DOM compris, à partir du 1er mars 2012.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise ;
- pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les techniques de conduite d'un entretien ;
- l'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans l'entreprise ;
- les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée ;
- souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification ;
- projets du salarié sur son parcours professionnel ;
- propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Accord du 16 octobre 1987 relatif à la formation professionnelle continue

Nature des actions de formation

Congé de formation

En vigueur étendu

Convention portant sur la mise en œuvre de la formation professionnelle continue au sein de la branche d'activité.

Le présent protocole s'applique à tous les salariés des établissements régis par la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, étendue le février 1979.

La formation professionnelle continue, telle que définie ci-dessous, s'adresse à tous les salariés de la branche d'activité pour leur permettre d'acquérir ou de perfectionner une connaissance professionnelle ou de parfaire leur culture générale.

I Nature des actions de formation (code du travail L900-2)

1° Action d'adaptation pour un changement de catégorie professionnelle.

2° Action de formation ayant pour but d'acquérir une qualification supérieure.

3° Action de conversion ayant pour but d'assurer aux salariés des laboratoires de prothèse dentaire, dont le contrat de travail est rompu pour motif économique, une qualification différente.

3° Action de perfectionnement des connaissances générales ayant pour objet d'offrir aux salariés des laboratoires de prothèse dentaire de parfaire leur niveau culturel.

II Congé de formation

a) Le congé de formation permet à tous les salariés des laboratoires de prothèse dentaire de s'absenter de leur lieu de travail à leur initiative et à titre individuel afin de suivre une action de formation entrant dans le cadre de la définition du paragraphe I.

b) Conditions d'ouverture de droit à congé :

- l'action de formation doit correspondre à la définition du paragraphe 1 ;
- durée : elle ne peut excéder un an s'il s'agit de formation à temps plein, 1200 heures s'il s'agit de formations discontinues ou à temps partiel ;
- conditions d'ancienneté : le salarié justifiera de deux ans d'ancienneté consécutifs ou non, dans la branche d'activité dont six mois dans l'entreprise ;
- un délai de douze mois d'activité salariée dans l'entreprise doit s'écouler entre la fin de la période d'apprentissage et l'obtention du congé ;
- le salarié ayant participé à une action de formation ne pourra prétendre, dans la même entreprise, à un nouveau congé qu'après un certain délai :
- soit six mois après une action inférieure ou égale à 80 heures - un an après une action comprise entre 80 et 160 heures ;
- un nombre de mois égal à T/12 (1) pour les actions de longue durée ;
- le congé pourra différer si celui-ci implique une absence simultanée de deux salariés de l'entreprise.

c) Demande de congé de formation :

Le congé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime que cette absence serait préjudiciable à la marche de l'entreprise après avis du délégué du personnel ou à défaut de la commission paritaire départementale ou régionale. Cette demande devra être formulée au moins trente jours à l'avance par courrier recommandé pour une action inférieure ou égale à six mois et soixante jours pour une durée supérieure.

Dans les dix jours suivant la présentation, l'employeur fera connaître par écrit son accord ou le motif de son refus, ou les conditions du report de la demande.

L'employeur ne pourra opposer plus de deux fois dans l'année, à partir de la date de la première demande, son refus aux actions de formation.

d) Rémunération du congé de formation :

Le salarié pourra prétendre à une rémunération pendant la durée de l'action de formation à condition d'avoir fait l'objet d'une décision favorable de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur de 0,1 %.

Cette rémunération sera versée par l'employeur qui en demandera le remboursement à l'organisme précité, sur présentation des justificatifs.

Le montant de la rémunération est égal à 80 % du salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il était resté à son poste. Lorsque ce salaire est inférieur au plancher fixé par le décret du 16 décembre 1984, à savoir deux fois le S.M.I.C. mensuel, le salaire antérieur est maintenu.

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

e) Situation du salarié pendant le congé :

- le contrat de travail est suspendu ;
- la durée du congé étant assimilée à une période de travail, les droits attachés aux congés payés et ancienneté sont maintenus ;
- l'employeur pourra en demander le remboursement à l'organisme paritaire ;
- la couverture sociale est maintenue pendant la durée du congé.

Contrôle : à la fin de l'action de formation, le salarié devra remettre une attestation de fréquentation de stage, en cas d'examen, un certificat attestant de sa présence à toutes les épreuves.

f) Dans le cadre d'une action de formation ou d'adaptation, le salarié ayant acquis par cette formation une qualification supérieure sera employé dans le poste correspondant au sein de son entreprise si le poste existe. Le salarié s'efforcera d'occuper le poste ainsi acquis pendant une durée au moins égale à la durée du congé sollicité.

A l'extension du présent protocole, la commission mixte aura un délai maximum de six mois pour négocier la mise en place d'un organisme paritaire collecteur du 0,1 %. A défaut d'accord, dans les six mois, le présent protocole sera nul et non avenue.

(1) T : durée totale en heures de formation.

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

Attributions Représentation Convocation de la commission Prise en charge des membres de la commission

En vigueur étendu

Convention portant sur la création d'une commission paritaire départementale ou régionale de conciliation et de proposition.

Cette commission sera créée à l'échelon départemental ou, à défaut, régional, et exclusivement attachée à la branche d'activité couverte par la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, étendue le 28 février 1979.

Attributions

Elle sera chargée de veiller à l'interprétation des dispositions de la convention collective nationale :

- de concilier tout conflit collectif ou individuel qui pourrait survenir entre salariés et employeurs de la branche, sans préjudice des actions qui pourraient être susceptibles d'être engagées devant le conseil des prud'hommes ;
- de veiller à la définition des actions de formation, faisant l'objet de litige entre employeurs, salariés et organismes gestionnaires du fonds de formation ;
- de veiller à l'application des dispositions de l'accord sur la modulation du temps de travail ;
- de proposer à la commission paritaire nationale tout projet d'accord à caractère régional ou départemental.

Représentation

Cette commission sera composée de :

- deux membres par organisation syndicale représentative de salariés, dont un professionnel ;
- de membres de l'U.N.P.P.D. (syndicat départemental ou régional affilié), en parité.

Convocation de la commission

Cette commission se réunira au moins deux fois par an pour une période de trente-deux heures, à l'initiative de l'organisation patronale ou d'une ou de deux organisations syndicales de salariés.

La convocation sera faite par l'organisation patronale trois semaines avant la réunion de ladite commission par courrier recommandé avec accusé de réception.

Prise en charge des membres de la commission

Les membres professionnels des organisations syndicales de salariés, dûment mandatés et sur présentation de la convocation, auront leur salaire maintenu.

Avenant du 16 avril 1999 relatif à la formation prothésiste dentaire

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale des prothésistes dentaires, 80-82, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La CGT-Force ouvrière-santé privée, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris,

En vigueur étendu

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La CFTC,

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Les entreprises de 20 salariés ou moins pourront, si elles le souhaitent, anticiper cette réduction du temps de travail avant l'échéance légale du 1er janvier 2002.

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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Durée de l'accord et dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Modalités de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 4

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

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

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

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

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

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit une programmation qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile.

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

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

Les heures effectuées en deçà de 30 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

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

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours calendaires pour une modification portant sur plus ou moins 8 heures par semaine.

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

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

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

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

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

L'horaire hebdomadaire reste fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré de 24 jours ouvrés par an, qui seront obligatoirement pris dans le cadre d'une programmation annuelle indicative : 12 jours à l'initiative du salarié, 12 jours à l'initiative de l'employeur.

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

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

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

Ces repos seront pris obligatoirement à l'intérieur des périodes de 12 mois à compter de l'application du présent accord.

NOTA : Arrêté du 17 avril 2000 art. 1 : Le troisième alinéa du paragraphe A de l'article IV qui prévoit ' des calendriers individualisés pour chaque salarié ' est étendu sous réserve d'un accord complémentaire précisant les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail des salariés et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés sont absents conformément à l'article L. 212-8 du code du travail. Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe B de l'article IV sont étendus sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, dispositions maintenues à l'article 9, paragraphe 2, de la loi du 19 janvier 2000.

Contrôle des horaires effectués

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

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

Pause obligatoire et repos quotidien

Article 6

En vigueur étendu

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

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 7

En vigueur étendu

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

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

Rémunération

Article 8

En vigueur étendu

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

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

Salariés à temps partiel

Article 9

En vigueur étendu

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

Engagements réciproques Etat/laboratoires dentaires

Article 10

En vigueur étendu

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

l'effectif de référence.

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

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

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

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 11

En vigueur étendu

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

Suivi de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

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

Dépôt légal

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

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

Signataires

Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Les entreprises de 20 salariés ou moins pourront si elles le souhaitent anticiper cette réduction du temps de travail avant l'échéance légale du 1er janvier 2002.

NOTA : Arrêté du 12 octobre 2000 art. 1 : Le deuxième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'article 3 (§ II et V) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Durée de l'accord et dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2002 ou par anticipation, les entreprises de 20 salariés ou moins relevant du champ d'application de la convention collective peuvent, si elles le

souhaitent, opter pour des horaires collectifs ou individuels fixant la durée hebdomadaire à 35 heures et conduisant à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale.

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

Modalités de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

1. Horaire collectif

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit une programmation qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile.

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

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

Les heures effectuées en deçà de 30 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

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

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours pour une modification portant sur plus ou moins 8 heures par semaine.

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

2. Horaires individualisés

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

Les heures travaillées de la trentième à la quarantième heure n'ouvrent pas droit à majoration. Les heures effectuées en deçà de 30 heures par semaine ouvrent droit à une indemnisation au titre du chômage partiel.

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

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

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

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

L'horaire hebdomadaire reste fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré de 24 jours ouvrés par an, qui seront obligatoirement pris dans le cadre d'une programmation annuelle indicative : 12 jours à l'initiative du salarié, 12 jours à l'initiative de l'employeur.

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

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

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

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

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

Contrôle des horaires effectués

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Pause obligatoire et repos quotidien

Article 6

En vigueur étendu

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

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 7

En vigueur étendu

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

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

Rémunération

Article 8

En vigueur étendu

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

Les salariés embauchés à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord perçoivent la rémunération conventionnelle sur une base de 169 heures de la grille conventionnelle en vigueur découlant de l'accord du 19 octobre 1999 paru au Journal officiel du 30 octobre 1999.

Salariés à temps partiel

Article 9

En vigueur étendu

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

Engagements réciproques Etat - laboratoires dentaires

Article 10

En vigueur étendu

1. Accord offensif

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

2. Accord défensif

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

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

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

NOTA : Arrêté du 12 octobre 2000 art. 1 : Le paragraphe 2 de l'article X est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (§ II et V) de la loi du 13 juin 1998 précitée.

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 11

En vigueur étendu

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

Suivi de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

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

Dépôt légal

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

Accord du 2 mars 2001 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

En vigueur non étendu

il est convenu de modifier comme suit le régime de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) des prothésistes dentaires géré par l'AG 2 R (art. 25 bis de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire).

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

Concerne l'ensemble du personnel âgé de moins de 65 ans, ayant 3 mois d'ancienneté dans la profession.

Capital décès

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

- célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 100 % du salaire annuel ;

- marié sans personne à charge : 175 % du salaire annuel ;

- célibataire, veuf, divorcé ou marié ayant au moins une personne à charge : 200 % du salaire annuel ;

- majoration par personne supplémentaire à charge : 50 % du salaire annuel.

Versement anticipé d'une moitié du capital décès si le salarié est atteint d'une maladie permanente et totale avant 60 ans, la seconde moitié est payable au décès.

Versement au profit des enfants restant à charge d'un capital égal au capital versé au décès du salarié, lors du décès postérieur ou simultané de son conjoint non remarié et âgé de moins de 60 ans.

Rente éducation

Versement en cas de décès du salarié au profit des enfants restant à charge d'une rente dont le montant est égal par enfant à :

- 10 % du salaire annuel : jusqu'à 11 ans inclus ;

- 15 % du salaire annuel : de 12 à 17 ans inclus ;

- 20 % du salaire annuel : de 18 à 25 ans si poursuite d'études ou événements assimilés.

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

Incapacité. - Invalidité

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

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

Revalorisation : les indemnités journalières incapacité et les rentes d'invalidité sont régulièrement revalorisées en fonction de l'indice fixé par le conseil d'administration de l'AGRR-Prévoyance.

Cotisations

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés de la mise en place d'une protection sociale complémentaire de qualité dans les laboratoires, généralement de petite taille, relevant de la convention collective, ont décidé, afin d'assurer une couverture identique à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, instaurant ainsi une mutualisation des garanties sous contrôle de la commission paritaire.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire :

- sans condition d'ancienneté s'agissant des salariés cadres, et sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans la profession s'agissant des salariés non cadres ;
- et ce quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par le présent avenant.

Garantie capital décès

Article 2

En vigueur non étendu

En cas de décès, quelle que soit la cause, du salarié, ou par anticipation à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

SITUATION DE FAMILLE	Capital		
	Non-cadre	Cadre	
	(Tranches A et B)	Tranche A	Tranche B
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 % du salaire annuel	200 %	+ 100 %
Marié sans personne à charge	175 % du salaire annuel	290 %	+ 175 %
Célibataire, veuf, divorcé ou marié ayant au moins une personne à charge	200 % du salaire annuel	340 %	+ 200 %
Majoration par personne supplémentaire à charge	50 % du salaire annuel	65 %	+ 50 %

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

Double effet :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin notoire et permanent survenant avant son 60e anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital identique à celui versé lors du décès du salarié.

Dévolution du capital décès

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

Garantie rente éducation

Article 4

En vigueur non étendu

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

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

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

Elles sont versées par trimestrialités à terme d'avance.

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

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

Enfants à charge - Définition

Article 5

En vigueur non étendu

Les enfants à charge

On entend par enfant à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint au sens de la législation de la sécurité sociale ;
- les enfants, âgés de moins de 26 ans, à charge du salarié, de son conjoint (ou concubin) au sens de la législation fiscale, à savoir :
- les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes à charge du salarié, de son conjoint (ou concubin), n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après décès du salarié.

Les autres personnes à charge

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

Conjoint et concubin - Définition

Article 6

En vigueur non étendu

Le conjoint

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

Le concubin

On entend par concubin la personne vivant maritalement avec le salarié, le concubinage devant avoir été notoire et permanent pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

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

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

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 7

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Garantie invalidité

Article 8

En vigueur non étendu

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

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

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

Garantie maternité salarié cadre

Article 9

En vigueur non étendu

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

Exclusions

Article 10

En vigueur non étendu

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

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

- les décès dus aux effets directs ou indirects d'explosion et de la chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité :

- les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant ;

- les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion et de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

Revalorisation

Article 11

En vigueur non étendu

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

Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ..)

Article 12

En vigueur non étendu

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

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

Taux de cotisation

Article 13

En vigueur non étendu

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

GARANTIE AG2R Prévoyance	NON-CADRE Tranches A et B)	CADRE
Décès	0,46 % ST	0,79 % TA + 0,46 % TB
Rente éducation	0,21 % ST	0,21 % TA + 0,21 % TB
Incapacité de travail (y compris congé légal maternité)	0,44 % ST	0,64 % TA + 0,44 % TB
Invalidité	0,35 % ST	0,35 % TA + 0,35 % TB
Taux global	1,46 % ST	1,99 % TA + 1,46 % TB

La ventilation employeur-salarié :

- non-cadres :

- salarié : 0,49 % tranches A et B ;

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

- cadres :

- salarié : 0,49 % TA + 0,49 % TB ;

- employeur : 1,50 % TA + 0,97 % TB.

Dans le cadre de sa contribution, le salarié finance l'intégralité du coût de la garantie incapacité de travail.

S'agissant des salariés cadres, le financement de l'employeur répond à l'obligation prévoyance mise à sa charge par la CCN du 14 mars 1947.

Gestion du régime conventionnel

Article 14

En vigueur non étendu

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

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

Afin de fixer les relations avec l'organisme assureur ci-avant désigné, les partenaires sociaux signeront un ' contrat de garanties collectives ', ce dernier étant annexé au présent avenant.

L'AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque laboratoire relevant de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par l'AG2R Prévoyance une notice d'information à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

Commission paritaire technique

Article 15

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant donnent mandat à leurs représentants au sein d'une commission paritaire technique pour assurer le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance.

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des signataires de la convention collective.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;

- de décider par délibération des interprétations à donner au présent avenant ;

- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;

- de délibérer sur tous les documents d'information concernant les régimes que diffuse le gestionnaire ;

- d'informer une fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;

- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

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

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

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

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

Mise en place du régime

Article 16

En vigueur non étendu

Les laboratoires ayant antérieurement à la date de la signature du présent avenant souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un organisme assureur autre que l'AG2R Prévoyance devront y mettre fin, au plus tard le 31 décembre 2002, et devront adhérer à l'organisme désigné à l'article 13.

Effet - Durée

Article 17

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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

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

Il fera l'objet, ainsi que son annexe ' Contrat de garanties collectives ', d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi. Les signataires en demandent l'extension.

Contrat de garanties collectives

En vigueur non étendu

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

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

Par la signature de ce contrat, l'AG2R Prévoyance accepte sa désignation en qualité d'organisme assureur et en qualité d'organisme gestionnaire. L'AG2R Prévoyance accepte de garantir les prestations prévues, aux taux de cotisations fixés par l'avenant n° ...

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

d'une part,

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant,

d'autre part,

L'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1er

Assiette des cotisations. - Exonération

Est soumis à cotisation le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'avenant n° ... à la convention collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisable se décompose comme suit :

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

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

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

Article 2

Salaire de référence servant au calcul des prestations

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

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

Article 13

Délais de prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

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

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive :

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

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

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

Article 4

Subrogation

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

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

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

Article 6

Effet. - Durée

Le présent ' contrat de garanties collectives ' aura un effet et une durée identiques à l'avenant n° ... de la convention collective.

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

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant l'organisme assureur désigné ;
- par l'AG2R Prévoyance.

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

Protocole d'accord technique

En vigueur non étendu

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

Article 1er

Fonctionnement de la commission paritaire technique

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

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

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

Article 2

Modalités d'établissement des comptes annuels

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

- un compte de résultat dont le fonctionnement est décrit ci-après ;
- une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations ;
- des données statistiques sur la population adhérente au régime.

Fonctionnement du compte de résultats :

DÉBIT	CRÉDIT
Reliquat de solde débiteur éventuel de l'exercice précédent	Cotisations encaissées dans l'année N (+)
Prestations payées dans l'année N (+)	Provisions mathématiques au 1er janvier N (+)
Provisions mathématiques au 31 décembre N (+)	Provisions pour sinistres inconnus au 1er janvier N (+)
Provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre N (+)	
Frais de gestion de l'exercice N portant sur les seules cotisations versées	
Solde créditeur éventuel	Solde débiteur éventuel
(+) Ventilées par garantie et exercice de survenance.	

Réserve de stabilité

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

- si le solde de l'année est positif, 75 % de son montant sont affectés à la réserve de stabilité ;
- si le solde de l'année est négatif, le montant correspondant est prélevé sur la réserve de stabilité. Si le solde de la réserve de stabilité est insuffisant, un report du solde négatif est affecté au compte de l'exercice suivant.

La réserve de stabilité est alimentée par :

- le solde du compte de résultats de l'année (cf. ci-dessus) ;
- les produits financiers calculés sur la base de 90 % du taux de rendement général des opérations de placement de l'AG2R Prévoyance, appliqués au solde de la réserve au 1er janvier de l'exercice.

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

Fait à Paris, le 15 mai 2002.

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

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

En vigueur étendu

L'attribution de la collecte des fonds de formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus à l'OPCA Multifaf, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Préambule

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

notamment l'article 74 ;

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

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

les partenaires sociaux arrêtent les dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Entreprises employant 10 salariés et plus

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Financement :

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

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

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

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

Les actions de formation correspondant aux publics définis ci-dessus ont pour objet :

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

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

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

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

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

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

Suite aux demandes exprimées par des salariés qui remplissent les conditions pour pouvoir accéder au capital de temps de formation, l'entreprise dépose auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation. Suivant la décision de l'organisme paritaire collecteur agréé concluant à un rejet ou à l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître par écrit à l'intéressé, son accord ou les raisons de rejet de la demande.

Organisation des actions de formation :

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

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

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

NOTA : Arrêté du 6 février 2002 art. 1 : le 4e point du paragraphe c (la participation des employeurs occupant dix salariés et plus au capital de temps de formation) de l'article IV (entreprise employant dix salariés et plus) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-3 (3°) du code du travail. Le 6e point du paragraphe c susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-3, dernier alinéa, du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

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

Article 6

En vigueur étendu

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

Article 7

En vigueur étendu

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

Article 8

En vigueur étendu

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

Article 9

En vigueur étendu

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

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

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

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

les partenaires sociaux arrêtent les dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Entreprises employant 10 salariés et plus.

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Financement.

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

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

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

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

souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ;

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

Les actions de formation correspondant aux publics définis ci-dessus ont pour objet :

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

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

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

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

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs fonctions, de 1 année dans l'entreprise ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise de 1 année.

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

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

Suite aux demandes exprimées par des salariés qui remplissent les conditions pour pouvoir accéder au capital de temps de formation, l'entreprise dépose auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation. Suivant la décision de l'organisme paritaire collecteur agréé concluant à un rejet ou à l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons du rejet de la demande.

Organisation des actions de formation.

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

Examen de l'application des dispositions de l'article 4.

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

Article 5

En vigueur étendu

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

Article 6

En vigueur étendu

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

Article 7

En vigueur étendu

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

Article 8

En vigueur étendu

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

Article 9

En vigueur étendu

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

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Protocole d'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

En vigueur étendu

il a été convenu ce qui suit :

La création d'une commission nationale paritaire de l'emploi, conformément à l'avenant n° 3 ci-joint.

Fait à Paris, le 12 juillet 2002.

Avenant n° 3

En accord avec les partenaires sociaux, il est décidé de créer une commission nationale paritaire de l'emploi.

Cette commission nationale paritaire de l'emploi sera composée des membres de la commission mixte.

La périodicité des réunions ne devra pas être inférieure à une par semestre et se réunira à la suite des réunions de la commission mixte.

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

- de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes les études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels qui existent pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes les observations et propositions utiles ;
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation ;
- d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;

- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle ;
- de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

Un rapport devra être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution ainsi que sur la formation professionnelle.

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

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-Force ouvrière, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'annexe III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire interviendra à la date de parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

La rémunération des apprentis en BTM ou BP âgés de moins de 18 ans est de 53 % du salaire minimum conventionnel.

Fait à Paris, le 12 juillet 2002.

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

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris,

En vigueur étendu

Une actualisation du contingent annuel d'heures supplémentaires de l'accord de branche portant sur la réduction du temps de travail de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoire de prothèse dentaire interviendra à la date de parution du Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2003.

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

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale des prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

En vigueur étendu

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

Accord sur la création et la reconnaissance

des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Entreprises et salariés concernés

Article 1er

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés ou futurs salariés de la branche. Ils ont pour objet de favoriser la gestion, notamment prévisionnelle, des emplois et des compétences.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires conviennent que chaque initiative de reconnaissance des qualifications par un certificat de qualification professionnelle fera l'objet d'une information de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Dans le même esprit, le secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires pourra être saisi par un salarié qui souhaite s'inscrire dans une démarche de reconnaissance de sa qualification par un certificat de qualification professionnelle, pourvu que cette démarche s'inscrive dans un des dispositifs de la formation professionnelle continue et, en particulier, celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Modalité de création

Article 2

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle sont créés à l'initiative de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires, sur proposition des parties signataires du présent accord.

Ils sont communiqués à l'OPCA de branche et à toute organisation professionnelle intéressée dès leur validation par la commission paritaire de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Les parties signataires conviennent de solliciter du Premier ministre, dès leur création, l'enregistrement de chaque certificat de qualification professionnelle dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Contenus des CQP

Article 3

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle prennent la forme d'un référentiel emploi définissant les caractéristiques générales du métier, les contenus de

l'emploi, le champ des relations du poste, ainsi que d'un référentiel de compétence décrivant l'ensemble des ressources (connaissances, savoir-faire, aptitudes,...) que doit maîtriser un salarié pour exercer son activité professionnelle avec compétence.

Un cahier des charges complète les référentiels. Il comporte :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en oeuvre du CQP et les domaines de compétence évalués ;
- les conditions de l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et en finale.

Ce cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

Validation des épreuves et délivrance des CQP

Article 4

En vigueur étendu

Le CQP est organisé autour d'une série d'épreuves permettant de couvrir les différents domaines de compétence du métier.

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

Pour chaque action CQP, un jury est mis en place. Ce jury comprend :

- un représentant de l'union nationale patronale des prothésistes dentaires ;
- un représentant des organisations syndicales de salariés signataires du projet ;
- un représentant de l'OPCA de branche en charge du projet ;
- un formateur (à titre consultatif).

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

La participation des représentants patronaux et salariés aux jurys des CQP s'inscrit dans le cadre défini par l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi. La totalité des frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury CQP sera remboursée sur simple demande à l'OPCA de branche, selon des critères déterminés annuellement. Ceux-ci s'imputeront sur les fonds consacrés au financement de la politique de formation de branche professionnelle.

Le jury a notamment pour mission de :

- agréer les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;
- participer à la passation des épreuves orales ;
- statuer sur la recevabilité des candidats au CQP au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;
- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

La délivrance du CQP relève de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires, qui statue sur l'attribution du certificat en vue du procès-verbal du jury.

En cas de validation partielle, le bénéfice des épreuves réussies reste acquis au candidat pour une durée de 5 ans. Dans ce cas, le procès-verbal de délibération du jury indiquera les domaines de compétence qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

Les certificats de qualification professionnelle sont imprimés à en-tête de l'union nationale patronale des prothésistes dentaires et de l'OPCA de branche, qui les établira sur demande expresse de la commission paritaire de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires. Les certificats de qualification professionnelle font obligatoirement référence au présent accord.

Les certificats de qualification professionnelle seront intégrés et valorisés dans la grille des salaires dans le cadre des annexes I, II et III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Champ d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ des laboratoires de prothèse dentaire regroupés sous le code NAF 331Bb.

Date d'effet et durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de la parution de son extension au Journal officiel.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Fait à Paris, le 19 décembre 2003.

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

En vigueur non étendu

Une actualisation du contingent annuel d'heures supplémentaires de l'accord de branche portant sur la réduction du temps de travail de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires interviendra à la date de parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2003.

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

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

En vigueur non étendu

Mise en place d'un accord sur la création et la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) conformément à l'avenant ci-joint, qui interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Entreprises et salariés concernés

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Article 1er

En vigueur non étendu

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés ou futurs salariés de la branche. Ils ont pour objet de favoriser la gestion notamment prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires conviennent que chaque initiative de reconnaissance des qualifications par un certificat de qualification professionnelle fera l'objet d'une information de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Dans le même esprit, le secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires, pourra être saisi par un salarié qui souhaite s'inscrire dans une démarche de reconnaissance de sa qualification par un certificat de qualification professionnelle, pourvu que cette démarche s'inscrive dans un des dispositifs de la formation professionnelle continue et, en particulier, celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Modalité de création

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Article 2

En vigueur non étendu

Les certificats de qualification professionnelle sont créés à l'initiative de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires, sur proposition des parties signataires du présent accord.

Ils sont communiqués à l'OPCA de branche et à toute organisation professionnelle intéressée dès leur validation par la commission paritaire de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Les parties signataires conviennent de solliciter du Premier ministre dès leur création, l'enregistrement de chaque certificat de qualification professionnelle dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Contenus des CQP

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Article 3

En vigueur non étendu

Les certificats de qualification professionnelle prennent la forme d'un référentiel emploi définissant les caractéristiques générales du métier, les contenus de l'emploi, le champ des relations du poste, ainsi que d'un référentiel de compétence décrivant l'ensemble des ressources (connaissances, savoir-faire, aptitudes, ...) que doit maîtriser un salarié pour exercer son activité professionnelle avec compétence.

Un cahier des charges complète les référentiels. Il comporte :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en oeuvre du CQP et les domaines de compétence évalués ;
- les conditions de l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et en finale.

Ce cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

Validation des épreuves et délivrance des CQP

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Article 4

En vigueur non étendu

Le CQP est organisé autour d'une série d'épreuves permettant de couvrir les différents domaines de compétence du métier.

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

Pour chaque action CQP, un jury est mis en place. Ce jury comprend :

- un représentant de l'union nationale patronale des prothésistes dentaires ;
- un représentant des organisations syndicales de salariés signataires du projet ;
- un représentant de l'OPCA de branche en charge du projet ;
- un formateur (à titre consultatif).

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

La participation des représentants patronaux et salariés aux jurys des CQP s'inscrit dans le cadre défini par l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi. La totalité des frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury CQP, sera remboursée sur simple demande à l'OPCA de branche, selon des critères déterminés annuellement. Ceux-ci s'imputeront sur les fonds consacrés au financement de la politique de formation de branche professionnelle.

Le jury a notamment pour mission de :

- agréer les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;
- participer à la passation des épreuves orales ;
- statuer sur la recevabilité des candidats au CQP au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;
- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

La délivrance du CQP relève de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires, qui statue sur l'attribution du certificat en vue du procès-verbal du jury.

En cas de validation partielle, le bénéfice des épreuves réussies reste acquis au candidat pour une durée de 5 ans. Dans ce cas, le procès-verbal de délibération du jury indiquera les domaines de compétence qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

Les certificats de qualification professionnelle sont imprimés à entête de l'union nationale patronale des prothésistes dentaires et de l'OPCA de branche qui les établira sur demande expresse de la commission paritaire de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires. Les certificats de qualification professionnelle font obligatoirement référence au présent accord.

Les certificats de qualification professionnelle seront intégrés et valorisés dans la grille des salaires dans le cadre des annexes I, II et III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoire de prothèses dentaires.

Champ d'application

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ des laboratoires de prothèses dentaires regroupés sous le code NAF 331Bb.

Date d'effet et durée de l'accord

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de la parution de son extension au Journal officiel.

Extension

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Article 7

En vigueur non étendu

L'extension du présent accord sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Fait à Paris, le 19 décembre 2003.

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

Signataires

Organisations patronales	Union nationale patronale des prothésistes dentaires ; FNISPCLD.
Organisations de salariés	CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 6 décembre 2004 conviennent dans le cadre de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie *d'appeler* (1) au titre des contrats ou périodes de professionnalisation la cotisation :

- pour les laboratoires de moins de 10 salariés :
- 0,15 % de la masse salariale de l'année en cours pour les contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,50 % de la masse salariale pour le plan de formation ;
- pour les laboratoires de plus de 10 salariés :
- 0,50 % de la masse salariale de l'année en cours pour les contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,9 % au titre du plan de formation sur la masse salariale de l'année en cours. (2)

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation se substitue au contrat de qualification. C'est un contrat de travail qui a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Une qualification professionnelle est établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle est reconnue dans la convention collective de la branche. La CPNE reconnaît pour la branche des prothésistes dentaires le BTM, le BP et le BMS prothésiste dentaire.

Publics concernés

Les jeunes de plus de 16 ans, les jeunes de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus inscrits à l'ANPE.

Durée du contrat

La durée du contrat conduit pour une durée déterminée ou indéterminée établi par écrit et déposé auprès de la DDTEFP.

Durée déterminée : de 6 à 12 mois.

Durée indéterminée : entre 6 et 12 mois.

Cette période sera portée à 24 mois notamment pour le BTM, le BP et le BMS prothésiste dentaire et toutes autres certifications décidées par la CPNE.

Fait à Paris, le 6 décembre 2004.

Arrêté du 4 juillet 2005 :

Accord étendu, à l'exclusion :

(1) - des termes 'd'appeler' mentionnés au premier alinéa, comme étant contraires aux dispositions des articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail aux termes desquelles l'appel des cotisations des entreprises au titre des contrats ou périodes de professionnalisation est de la seule compétence de l'organisme paritaire collecteur agréé ;

(2) - du deuxième tiret relatif à la cotisation des laboratoires de plus de dix salariés, comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 Protocole d'accord du 4 janvier 2005

Signataires

Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu

Une actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire

interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

(voir ces articles)

Fait à Paris, le 4 janvier 2005.

Actualisation des annexes I et III Protocole d'accord du 4 janvier 2005

En vigueur étendu

Une actualisation des annexes I et III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

(voir ces annexes)

Fait à Paris, le 4 janvier 2005.

Avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires,

Mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche conformément à l'avenant n° 4 ci-joint

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés de la mise en place d'une protection sociale complémentaire de qualité dans les laboratoires, généralement de petite taille, relevant de la convention collective, ont décidé, afin d'assurer une couverture identique à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, instaurant ainsi une mutualisation des garanties sous contrôle de la commission paritaire.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, sans condition d'ancienneté s'agissant des salariés cadres et sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans la profession s'agissant des salariés non cadres.

Dans le cadre du présent régime de prévoyance :

- la catégorie non cadre correspond au personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;

- la catégorie cadre correspond au personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Garantie capital décès

Article 2

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, ou en cas d'invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

Situation de famille	Capital	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 % du salaire annuel (tranches A et B)	200 % tranche A + 100 % tranche B
Marié, en concubinage notoire et permanent ou lié par un Pacs, sans personne à charge	175 % du salaire annuel (tranches A et B)	290 % tranche A + 175 % tranche B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en concubinage notoire et permanent ou lié par un Pacs, ayant une personne à charge (1)	200 % du salaire annuel (tranches A et B), dont 25 % du salaire annuel au titre de la majoration pour personne à charge	340 % tranche A + 200 % tranche B, dont 50 % tranche A + 25 % tranche B au titre de la majoration pour personne à charge
Majoration par personne supplémentaire à charge (1)	50 % du salaire annuel (tranches A et B)	65 % tranche A + 50 % tranche B

(1) En cas de pluralité de personnes à charge, le montant global des majorations est partagé entre ces personnes par parts égales.

Le service du capital par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;

- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation double effet est égale au capital versé au décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du concubin notoire et permanent ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, directement à ceux-ci dès leur majorité ou à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

Dévolution du capital décès

Article 3

En vigueur étendu

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de droit ;

- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;
- à défaut de descendants directs, à ses père et mère, par parts égales entre eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales entre eux ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

La part de capital correspondant à la majoration pour personne à charge est versée à la personne à charge elle-même, ou à la personne ayant à charge cette personne au décès du salarié.

La part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux à défaut de ceux-ci.

Garantie rente-éducation

Article 4

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé par quotité trimestrielle à terme d'avance, une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge, défini dans l'article 5 de l'avenant n° 5 du 16 mai 2014, dont le montant annuel est égal à :

- 10 % des tranches A et B jusqu'à 11 ans inclus, avec une rente minimale fixée à 1 090 € brut ;
- 15 % des tranches A et B de 12 à 17 ans inclus, avec une rente minimale fixée à 1 090 € brut ;
- 20 % des tranches A et B de 18 à 25 ans inclus (tant qu'il répond à la définition d'enfant à charge) avec une rente minimale fixée à 1 090 € brut.

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

La rente minimale garantie est estimée sur l'année civile. En cas de décès du salarié en cours d'année, celle-ci sera proratisée.

L'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié reconnue par la sécurité sociale avec classement en 3e catégorie d'invalidité ouvre droit par anticipation au versement de la rente éducation prévue ci-dessus au profit de chaque enfant à charge. Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la présente garantie.

Enfants à charge - Définition

Article 5

En vigueur étendu

Personnes à charge. - Définition

L'enfant à charge :

Pour le bénéfice des garanties du contrat, l'enfant à charge est :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent ;
- l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
- l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé du salarié, de son conjoint, du concubin notoire et permanent ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son 21e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent ou n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né viable moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Les autres personnes à charge :

On entend par autre personne à charge, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent et des enfants, la personne sans activité reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Conjoint et concubin - Définition

Article 6

En vigueur étendu

Conjoint, partenaire de Pacs, concubin. - Définitions

Le conjoint :

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

Le partenaire lié par un Pacs :

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

Le concubin :

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil.

De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

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

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 7

En vigueur étendu

Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, en relais à la garantie maintien de salaire de l'employeur, ou après application d'une franchise fixe et continue de 30 jours pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans le laboratoire, une indemnité journalière complémentaire égale à 30 % du salaire de référence. Cette prestation s'ajoute aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a deux enfants à charge et à 40 % pour trois enfants à charge et plus.

En cas d'épuisement des droits à maintien de salaire, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- du jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;
- dès la reprise du travail à temps complet par l'assuré ;
- dès la reprise d'un travail à temps partiel par l'assuré, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès du salarié.

Garantie invalidité

Article 8

En vigueur étendu

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, servie à terme échu. Celle-ci se substitue aux indemnités journalières précédemment versées.

Pour une invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, le montant de la rente invalidité complémentaire est égal à 30 % du salaire annuel brut de référence. Cette prestation s'ajoute au versement de la rente invalidité brute de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a deux enfants à charge et à 40 % pour trois enfants à charge et plus.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale. Le service cesse :

- à la date de cessation du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- au décès du salarié.

Garantie maternité

Article 9

En vigueur étendu

Le congé légal de maternité du salarié est indemnisé à hauteur de 100 % du salaire net tranche B.

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Article 10

En vigueur étendu

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut tranches A et B (seule tranche B pour la maternité) ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ou la date de suspension du contrat de travail du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ...).

Lorsque la période de référence n'est pas complète, notamment en raison de la date d'effet de la garantie, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le participant aurait perçus s'il avait travaillé sur une période de 12 mois.

Exclusions

Article 11

En vigueur étendu

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

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

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité :

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

Revalorisation

Article 12

En vigueur étendu

Les prestations prévues par le présent avenant (rentes-éducation, indemnités journalières, rentes d'invalidité) seront revalorisées en fonction de l'indice fixé par le conseil d'administration d'AG 2 R Prévoyance.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires de rentes-éducation, d'indemnités journalières au titre de l'incapacité de travail, ou de rentes au titre de l'invalidité, bénéficieront de la poursuite du service des prestations au niveau atteint au jour de la résiliation, la revalorisation de ces dernières devant être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Les bénéficiaires d'indemnités journalières au titre de l'incapacité de travail, ou de rentes au titre de l'invalidité, verront leur garantie décès maintenue sur la base du dernier salaire de référence perçu antérieurement à la résiliation.

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail. - Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Article 13

En vigueur étendu

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime de prévoyance. Est applicable le dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Les garanties prévues par le régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur, ou en cas d'arrêt de travail, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garanties cesse au décès du salarié ou en cas de rupture de contrat, sauf, pour ce dernier cas :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

- si application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Bénéficiaire également sans contrepartie de cotisation de la garantie capital décès les salariés dont le contrat de travail a été suspendu du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ...).

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

Taux de cotisation

Article 14

En vigueur étendu

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

	NON CADRES	CADRES
Garantie AG 2 R Prévoyance		
- Décès	0,46 % ST (Tranches A et B)	0,79 % TA + 0,46 % TB
- Rente-éducation	0,21 % ST (Tranches A et B)	0,21 % TA + 0,21 % TB
- Incapacité de travail	0,44 % ST (Tranches A et B)	0,64 % TA + 0,44 % TB
	(Y compris congé légal maternité)	
- Invalidité	0,35 % ST (Tranches A et B)	0,35 % TA + 0,35 % TB
Taux global	1,46 % ST	1,99 % TA + 1,46 % TB

La ventilation employeur-salarié :

- non-cadres :

- salarié : 0,49 % (tranches A et B) ;

- employeur : 0,97 % (tranches A et B) ;

- cadres :

- salarié : 0,49 % TA + 0,49 % TB ;

- employeur : 1,50 % TA + 0,97 % TB.

Dans le cadre de sa contribution, le salarié finance l'intégralité du coût de la garantie incapacité de travail.

S'agissant des salariés cadres, le financement de l'employeur répond à l'obligation prévoyance mise à sa charge par la CCN du 14 mars 1947.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Gestion du régime conventionnel

Article 15

En vigueur étendu

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

- AG 2 R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, rente-éducation, incapacité, invalidité.

AG 2 R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque laboratoire relevant de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par AG 2 R Prévoyance une notice d'information à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la loi 94-678 du 8 août 1994.

Commission paritaire technique

Article 16

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant donnent mandat à leurs représentants au sein d'une commission paritaire technique pour assurer le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance.

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des signataires de la convention collective.

Elle est chargée :

- de décider par délibération des interprétations à donner au présent avenant ;

- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;

- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;

- d'informer une fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion de la situation du régime ;

- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

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

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

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

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant. A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Effet - Durée

Article 17

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi.

Les signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 4 janvier 2005.

Protocole d'accord relatif à l'indemnité de licenciement Protocole d'accord du 15 novembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires, 80, rue de la Roquette, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO, 153, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires, 171, quai de Valmy, 75010 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex,

En vigueur étendu

La modification de l'article 18 ' Indemnité de licenciement ' de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 15 novembre 2005.

Avenant du 10 avril 2006 relatif à la création de 6 certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu

La création par la commission paritaire nationale de l'emploi des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire des certificats de qualification professionnelle suivants : CQP assistant qualité en laboratoire de prothèse dentaire, CQP prothèse amovible, CQP prothèse conjointe, CQP orthodontie, CQP CPES de spécialisation céramique et occlusion, CQP CPES de spécialisation prothèse adjointe complète tels que définis par l'avenant ci-joint.

Fait à Paris, le 10 avril 2006.

Définition des 6 certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu

1. CQP assistant qualité en laboratoire de prothèse dentaire :

- participer à la mise en place de la démarche qualité ;
- contribuer au contrôle de l'organisation du service du laboratoire ;
- contribuer au suivi des documents relatifs à la gestion des compétences professionnelles du personnel ;
- contribuer au suivi des produits et matériels ;
- contribuer à la maîtrise de la fabrication ;
- contribuer à la garantie du service d'information et de suivi du praticien.

2. CQP Prothésiste dentaire spécialisé en prothèse amovible (qualification complémentaire au CAP) :

- recueillir et traiter l'ensemble des informations nécessaires à la fabrication ;
- planifier et organiser le travail à réaliser ;
- fabriquer le modèle ;
- transférer les modèles sur articulateur ;
- concevoir les maquettes et monter les dents ;
- maintenir le poste opérationnel.

3. CQP Prothésiste dentaire spécialisé en prothèse conjointe (qualification complémentaire au CAP) :

- recueillir l'ensemble des informations nécessaires à la fabrication ;
- planifier et organiser le travail à réaliser ;
- fabriquer le modèle ;
- transférer les modèles sur articulateur ;
- concevoir les maquettes et appliquer les cosmétiques ;
- maintenir le poste opérationnel.

4. CQP Prothésiste dentaire spécialisé en orthodontie (qualification complémentaire au CAP) :

- recueillir et traiter l'ensemble des informations nécessaires à la fabrication ;
- planifier et organiser le travail à réaliser ;
- fabriquer le modèle d'étude et/ou de travail ;
- concevoir et fabriquer les appareils amovibles ;

- concevoir et fabriquer les appareils fixes ;

- maintenir le poste opérationnel.

5. CQP CPES de spécialisation en céramique et occlusion :

- diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs ;

- planifier et organiser le travail à réaliser ;

- fabriquer le maître modèle ;

- transférer sur articulateur ;

- concevoir et fabriquer la prothèse conjointe céramique ;

- formuler des propositions d'amélioration.

6. CQP CPES de spécialisation en prothèse amovible complète :

- diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs ;

- planifier et organiser le travail à réaliser ;

- fabriquer le maître modèle ;

- transférer sur articulateur ;

- concevoir et fabriquer la prothèse amovible complète ;

- formuler des propositions d'amélioration.

Actualisation de l'annexe III de la convention collective Accord du 23 février 2007

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires ;
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'annexe III ' Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage préparant un diplôme de niveau IV et III ' de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

(voir cette annexe III)

Fait à Paris, le 23 février 2007.

Accord du 24 septembre 2007 relatif au développement de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale patronale des prothésistes dentaires (UNPPD).
Organisations de salariés	CGT-FO ; CGT ; FNISPCLD.

TITRE Ier : Objet

En vigueur étendu

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de prothèses dentaires est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel ;

- que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois ;

- que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèses dentaires ;

- que les laboratoires de prothèses dentaires rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié ;

- que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires souhaite anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale ;

- que le secteur de la fabrication de prothèses dentaires sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi :

- ils considèrent comme important l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des laboratoires de prothèses dentaires ;

- ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail ;

- ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence ;

- ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir ;

- ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment préserver l'emploi.

Et conformément au titre Ier « De la formation professionnelle tout au long de la vie » de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 et à l'accord général du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie et à leurs avenants,

En tant que de besoin, la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles solutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

TITRE II : Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèses dentaires

En vigueur étendu

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

engagées au niveau de la branche.

Le contexte

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Une branche professionnelle en mutation

Le secteur de la fabrication de prothèses dentaires se caractérise par :

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

1.2. Des compétences qui évoluent

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

L'observatoire des métiers et des qualifications

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Objet

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

Compte tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèses dentaires et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d'une région à l'autre, il est convenu de concevoir le projet à l'échelle de la branche.

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées il s'agira de :

- mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes ;
- anticiper ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée ;
- offrir un outil d'aide à la décision pour la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la remise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

2.2. Le comité paritaire de pilotage

2.2.1. Composition

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

Il est composé de 2 membres de chaque organisation nationale représentative de salariés signataire de cet accord et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins 2 fois par an.

Les travaux du comité paritaire de pilotage s'inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d'emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- convoquer les membres du comité paritaire de pilotage ;
- préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité.
- assurer le secrétariat des séances.

Les remboursements seront assurés par l'OPCAMS sur les bases et modalités pratiquées par l'OPCAMS. La prise en charge de l'ensemble des coûts de fonctionnement et les remboursements de frais (salaires et déplacements) seront imputés sur les contributions visées aux articles 15.1 et 15.2.

2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois, et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à la branche à destination de la CPNE ;
- transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

2.3. Modalités de mise en oeuvre

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

- de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche ;
- d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse.

La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCAMS, qui se rapprochera des ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations notamment : AFPA, ANPE, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, UNEDIC...

Préparer l'avenir

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires confient à la CPNE le soin :

- d'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications ;
- de réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de formation ;
- diagnostic des besoins en qualification et en compétences notamment pour les publics cibles ;

- inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques ;
- construction de dispositifs innovants ;
- définition de l'organisation et du suivi des dispositifs ;
- construction d'un plan de communication sur les travaux conduits.

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

TITRE III : Parcours professionnels

En vigueur étendu

Dans un délai de 1 an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en oeuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

Le passeport formation

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Objet

Afin de faciliter la réalisation du « passeport formation », son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « passeport formation prothésiste dentaire ».

Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèses dentaires qui le souhaite pourra établir son « passeport formation » sur la base du document qui sera annexé.

Ce « passeport formation », dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

4.2. Contenu

Ce document recense, notamment :

- les certificats (diplômes, titres, CQP...) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ou dans le cadre de la VAE ;
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ;
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en oeuvre ;
- les expériences professionnelles.

L'entretien professionnel

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise ;
- initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF) ;
- conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

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

Si au cours de l'entretien professionnel des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements auxquels il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Un « guide pour l'entretien professionnel » sera annexé au présent accord. Ce guide précisera les modalités d'organisation de l'entretien.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en oeuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires constitutifs de OPCA.

L'OPCA de la branche (OPCAMS) assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en oeuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 16. 3. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-78 du code du travail.
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

Le bilan de compétences

Article 7

En vigueur étendu

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences, bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'action de formation, prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation.

TITRE IV : De la formation tout au long de la vie professionnelle

Objectifs

Article 8

En vigueur étendu

8.1. La formation tout au long de la vie professionnelle

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

8.2. L'insertion des jeunes

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

8.3. Le maintien dans l'emploi

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de période de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

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

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

8.4. L'accompagnement des TPE/PME/PMI et des entreprises artisanales

Les TPE/PME/PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en oeuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à la CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

De la professionnalisation

Article 9

En vigueur étendu

Les contrats ou périodes de professionnalisation vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en oeuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

9. 1. Les contrats de professionnalisation

9. 1. 1. Objectifs

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésistes dentaires et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche.

9. 1. 2. Liste des qualifications prioritaires

- CAP ;
- CQP « Assistant qualité en laboratoire de prothèses dentaires ».

Ces qualifications prioritaires seront mises en oeuvre conformément à l'article 9. 1. 7.

9. 1. 3. Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 981-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

9. 1. 4. Rémunérations minima

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

- pour les jeunes de moins de 26 ans :
- pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du SMIC ;
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du SMIC.

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du SMIC ;
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du SMIC ;
- pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au SMIC et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

9. 1. 5. Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 16. 1.

9. 1. 6. Caractéristiques

Nature du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDTEFP (1).

Durée de l'action de professionnalisation :

La durée du contrat de professionnalisation est défini comme suit :

- durée déterminée : de 6 à 12 mois ;
- durée indéterminée : entre 6 à 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de formation :

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieurs à 150 heures.

Les partenaires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

- pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche ;
- pour certaines formations définies par la CPNE.

9. 1. 7. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier ;
- les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. art. 9. 1. 6), au regard duquel l'OPCA de la branche, OPCAMS, examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des dérogations concernant les durées des contrats et les durées de formation et la nature des certifications ;
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche ;
- des formations particulières ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en oeuvre et suivi par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCAMS tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication des prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen.

9. 1. 8. Développement de la fonction tutorale.

Objectifs :

Un certain nombre de laboratoires de prothèses dentaires ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'apprentissage.

Les signataires conviennent que la fonction tutorale fait partie intégrante des formations CQP à l'exclusion des 2 CQP de spécialisation CPES. Ils encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèses dentaires. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Conditions de prise en charge :

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 16. 2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Rôle du tuteur :

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer au suivi des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- de participer aux différents bilans du stagiaire.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fonction tutorale :

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une rémunération de 50 € brut par mois complet et par tuteur dans la limite de 2 maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée pro rata temporis.

Est considéré comme étant du travail effectif l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une « charte de la fonction tutorale » annexée au présent accord.

L'organisme financeur (OPCAMS) joindra un exemplaire du « guide du tuteur » (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

9. 2. Les périodes de professionnalisation

9. 2. 1. Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche ;
- aux salariés qui après 15 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 40e anniversaire, sous réserve de justifier de 1 année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- aux salariés reconnus par le médecin du travail inapte à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail.
- aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation doit leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les certificats de qualifications professionnelles).

9. 2. 2. Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1 365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui postulent à une formation pour préparer le BTM en 3 années (incluant le CAP).

9. 2. 3. Listes des qualifications prioritaires

- CAP ;
- BTM ;
- BP ;
- BTMS prothésiste dentaire ;
- BMS prothésiste dentaire ;
- CQP « Orthodontie » ;
- CQP « Prothèse conjointe » ;
- CQP « Prothèse amovible » ;
- CQP « Assistant qualité en laboratoire de prothèses dentaires » ;
- CQP CPES de spécialisation prothèse adjointe complète ;
- CQP CPES de spécialisation céramique et occlusion.

9. 2. 4. Modalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l'OPCA (OPCAMS) dont relève l'entreprise.

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

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

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les périodes de professionnalisation hors temps de travail ne peuvent excéder 60 heures maximum sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

9. 2. 5. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier.

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

- objectifs prioritaires ;
- qualifications accessibles ;
- publics dans la branche et des publics prioritaires,

au regard duquel l'OPCA de branche (OPCAMS) examine les démarches de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en oeuvre et suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCAMS tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-1 du code du travail.
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

Article 10

En vigueur étendu

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession ;
 - s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord ;
 - nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés,
- les signataires confirment leur volonté :
- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;
 - de développer l'apprentissage et les premières formations technologiques et professionnelles ;
 - de renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi ;
 - de poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur.

En outre, pour tenir compte des modifications déjà intervenues dans l'organisation sectorielle de l'apprentissage et de celles qui pourraient résulter de la réforme législative, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver dans les meilleurs délais afin de mettre au point :

- l'examen de la faisabilité d'une mutualisation de la taxe d'apprentissage ;
- le suivi de la répartition de la taxe d'apprentissage ;
- la coordination des initiatives nationales et régionales en matière d'apprentissage.

Une fois par an, la CPNE définit les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en oeuvre au moyen d'actions telles que :

- sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
- formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- création d'outils pédagogiques innovants.

Elle peut par ailleurs décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :

- des ouvertures ou des fermetures de sections ;
- des conditions générales d'admission des apprentis ;
- de l'organisation et du déroulement des formations.

De manière générale, elle est informée des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA ; pour ce faire, elle est notamment destinataire du procès-verbal de toutes les réunions des conseils de perfectionnement de chacun des CFA concernés ; elle a notamment connaissance des budgets prévisionnels et réalisés tels que transmis aux services régionaux compétents.

Plan de formation

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

11.2. Type d'actions

11.2.1. Action d'adaptation au poste de travail

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

11.2.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

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

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

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

11.2.3. Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

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

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

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

Modalités particulières

Article 12

En vigueur étendu

12. 1. Droit individuel de formation

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

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

reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification ;
- des actions de promotion en application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en oeuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF. (2)

Proposition de reformulation : En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), le salarié licencié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) au titre du crédit d'heures qu'il a acquis dans le cadre du DIF. Cette demande doit être formulée avant la fin du préavis. Si cette condition est respectée, l'employeur est tenu de verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées, cette somme devant uniquement servir à financer tout ou partie de l'action suivie par le salarié.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demandé à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin, du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisé.

12. 2. Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de communication dans la mesure où ils facilitent l'auto-formation, notamment le « e-formation », pourront être imputables au titre du plan. (3)

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, aux termes desquelles le salarié bénéficie de vingt heures de formation à compter du 7 mai 2005.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(2) Le huitième alinéa de l'article 12-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(3) Le dernier alinéa de l'article 12-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-21 et R. 6331-23 du code du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

TITRE V : Dispositions particulières

En vigueur étendu

Les signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

Egalité professionnelle homme/femme

Article 13

En vigueur étendu

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

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

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Article 14

En vigueur étendu

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

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

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement de leurs compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

TITRE VI : Missions confiées à la CPNE

En vigueur étendu

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

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la transposition de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en oeuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent les missions confiées à la CPNE :

La CPNE, entre autres :

- de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation ;
- d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle ;
- de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

TITRE VII : Dispositions financières

En vigueur étendu

Ce titre complète notamment l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle modifié par avenant du 29 mars 1995.

Les laboratoires de prothèses dentaires sont tenus d'affecter à l'OPCAMS tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Participation au développement de la formation professionnelle continue

Article 15

En vigueur étendu

15. 1. Entreprises de 10 salariés et plus (1)

Pour les salaires versés à compter du 1er janvier 2004

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (congé individuel de formation) ;
- versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCAMS.

Ce versement pourra financer :

- les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2 ;
- les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 16.3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à l'OPCAMS selon les modalités suivantes :

- avant le 1er mars de l'année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N-1 (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;

- avant le 1er mars de l'année N + 1, le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense au cours de l'année N, (2)

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre. (3)

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mise en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation (4) ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 12.2. (5)

15. 2. Entreprises de moins de 10 salariés

A compter du 1er janvier 2004, les laboratoires de prothèses dentaires de moins de 10 salariés inscrits au répertoire des métiers sont tenus de verser en totalité à l'OPCAMS, une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

- affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- dépense de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2 ;
- les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 16.3, (6)
- l'affectation du solde sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :
- actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation (7) ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 12.2. (8)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(2) Dernier point de l'alinéa 3 de l'article 15-1 exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-78 du code du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(3) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-78 du code du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(4) Le deuxième tiret du dernier paragraphe de l'article 15-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(5) Le dernier tiret du dernier alinéa de l'article 15-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-21 et R. 6331-23 du code du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(6) Le quatrième point du premier tiret de l'article 15-2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-78 du code du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(7) Le deuxième point du deuxième tiret de l'article 15-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)
(8) Le dernier point de l'article 15-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-21 et R. 6331-23 du code du travail.
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

Dispositions spécifiques

Article 16

En vigueur étendu

16. 1. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche (OPCAMS) prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base maximum est fixé à 9, 15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation entre 5 € et 12 € selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCAMS.

16. 2. Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche (OPCAMS) assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes :

16. 2. 1. Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15 € par heure de formation - durée maximale 40 heures.

Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les rémunérations ;
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- les frais de transport et d'hébergement.

16. 2. 2. Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Plafond de 230 € par mois et par tuteur dans la limite de 2 par tuteur.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;
- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnel ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

16. 3. Formation à l'entretien professionnel (1)

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche (OPCAMS) assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en oeuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le « 0, 50 % ».

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-78 du code du travail.
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

Force obligatoire de l'accord

Article 17

En vigueur étendu

Les accords de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Dépôt et extension

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Entrée en vigueur

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à partir du 24 octobre 2007.

Annexe

En vigueur étendu

Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en oeuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en oeuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les deux ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise ;
- pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCAMS, sur les techniques de conduite d'un entretien ;
- l'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans l'entreprise ;
- les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée ;
- souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification ;
- projets du salarié sur son parcours professionnel ;
- propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Avenant du 9 novembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale des prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires,

En vigueur étendu

Une actualisation du contingent annuel d'heures supplémentaires de l'accord de branche portant sur la réduction du temps de travail de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires interviendra à la date de parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié. En cas de modulation, il est de 130 heures.

Accord du 9 novembre 2007 relatif à la participation des salariés aux négociations collectives

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'article 12 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Article 12

Participation des salariés aux négociations collectives
au niveau national

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale pourront s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes paritaires instituées au plan national.

Ils devront en informer leur employeur au moins 10 jours à l'avance, sauf cas d'urgence dûment justifié.

Leur salaire sera maintenu, l'employeur pourra en demander le remboursement à l'organisation professionnelle dont il est adhérent.

L'organisation syndicale prendra en considération 2 représentants salariés par organisation représentative.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'organisation patronale sur présentation des justificatifs originaux dans la limite de :

- un billet aller-retour deuxième classe du tarif SNCF en vigueur ;
- au-delà d'une distance de 500 kilomètres un billet d'avion sera remboursé ;
- 80 € par nuit d'hôtel ;
- 20 € par repas.

Chaque année, lors de la première réunion de la commission mixte paritaire, cette base forfaitaire sera rediscutée.

Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disposition temporaire, la réintégration dans le même emploi et dans les mêmes conditions est obligatoire de plein droit à l'expiration du mandat syndical.

Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif à l'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale des prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 juin 2008 relatif à la mise en place d'un accord sur le développement du paritarisme et au financement de la négociation collective

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires.
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO, La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT.

En vigueur étendu

Une mise en place d'un accord sur le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale des prothésistes dentaires.
Organisations de salariés	La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; La fédération nationale indépendante des syndicats du personnel des cabinets et laboratoires dentaires (FNISPCLD) ; L'union nationale des syndicats de la santé privée FO.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de développer une politique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité.

Afin de favoriser cette demande tout en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties signataires entendent définir le cadre du fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et de mettre en oeuvre les moyens et les financements appropriés aux missions.

En conséquence, il a été convenu :

- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ;
- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels ;
- de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations ;
- de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
- de faciliter les actions valorisant les métiers de la branche ;
- d'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois, des besoins de fonctionnement et de développement du paritarisme.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association dénommée association paritaire des laboratoires de prothèses dentaires, chargée de la gestion des fonds du paritarisme, dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de négociation, elle a pour objet de :

- mandater un organisme gestionnaire pour l'appel et le recouvrement de la contribution, dont le montant est rappelé à l'article 4 du présent accord ;
- gérer les contributions, veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche ;
- et, plus généralement, assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de négociation.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les laboratoires de prothèses dentaires du territoire national et des départements d'outre-mer identifiés par le NAF rév. 2 sous le code 32-50 A (ancien code NAF 33-1Bb), en tenant compte des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la convention collective nationale du 18 décembre 1978, étendue par arrêté du 28 février 1979.

Création de l'association paritaire

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association pour le financement du paritarisme sur la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires, dénommée association paritaire des laboratoires de prothèses dentaires, dont le siège social est situé 80, rue de la Roquette, 75011 Paris.

L'association paritaire recueille et répartit les cotisations qui lui sont destinées dans les conditions fixées par l'article 5 du présent accord.

Financement du fonds d'aide au paritarisme

Article 4

En vigueur étendu

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une cotisation annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord.

Cette cotisation entièrement à la charge de l'employeur est égale à 0,05 % de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations sociales.

La collecte est réalisée par un organisme habilité choisi par les organisations signataires. Les modalités de la collecte seront définies dans la convention signée entre cet organisme et l'association paritaire des laboratoires de prothèses dentaires.

Affectation du montant des cotisations recueillies

Article 5

En vigueur étendu

Le montant total et global des contributions recueillies par l'association paritaire de gestion chargée de la gestion des fonds pour la branche couverte par la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires du 18 décembre 1978 sera affecté à 100 % au fonds dédié aux frais de fonctionnement du paritarisme selon la répartition suivante :

- 30 % pour le financement de l'association de gestion paritaire ;
- 70 % répartis à parts égales entre les organisations représentatives professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives syndicales de salariés.

L'association paritaire rendra compte, annuellement, à la commission paritaire nationale de la manière dont seront utilisés les fonds ainsi collectés.

Date d'entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Extension du présent accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé, par avenant et par chaque partie signataire ou ayant adhéré en totalité ultérieurement, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de remplacement ;
- à réception de la lettre, les parties susvisées devront ouvrir, dans un délai de 3 mois maximum, une négociation pour rédiger un avenant ou un nouvel accord ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension faisant suite à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif se substitue de plein droits aux stipulations de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif du travail.

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions des articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Avenant du 30 janvier 2009 portant actualisation d'articles de la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;
	La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires,

En vigueur étendu

Une actualisation des articles 17, 18, 18 bis et 19 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément aux annexes jointes, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Annexe

En vigueur étendu

Modification d'articles de la convention

Article 17

Préavis en cas de démission ou de licenciement

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

- 7 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté et plus ;
- 2 mois pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté et plus.

Pour les chefs de laboratoire, le préavis est de 3 mois après 1 an d'ancienneté acquis dans la qualification. Par accord signé entre les parties, une dispense partielle ou totale d'effectuer le préavis pourra être décidée. Au cas où le salarié aurait trouvé un nouvel emploi ou exercerait une activité pour son propre compte, le préavis non effectué ne sera pas rémunéré.

Pendant la durée du préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour et pendant 2 heures pour lui permettre de chercher un emploi dès lors qu'il est embauché à temps complet. La démission ne donnant pas droit à ces heures de recherche d'emploi.

En cas de travail partiel, ces heures seront proratisées.

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

Les heures fixées d'un commun accord peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes. En cas de désaccord, elles seront prises alternativement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Article 18

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors des cas de faute grave ou lourde, aux salariés visés par la présente convention collective, licenciés et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

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

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Les dispositions du présent avenant sont d'application impérative et ne peuvent comporter de clauses dérogatoires, sauf dispositions plus favorables.

Article 18 bis

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

A l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le

montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

A l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité.

Article 19

Départ à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut se faire qu'à la seule condition que le salarié ait atteint l'âge légal de départ à la retraite et qu'il ait acquis le nombre de trimestres suffisants pour obtenir la retraite à taux plein.

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

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est soumis au respect d'un délai de préavis égal à celui s'appliquant en cas de démission. Dans ce cas, l'indemnité de départ sera calculée comme suit (1) :

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail qui limitent le préavis de départ à la retraite à deux mois pour tous les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPDD,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CGT ; La FNISPCLD,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 19 mars 2010 relatif au contrat d'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La CGT ; La CGT-FO ; La FNISPCLD,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'annexe III « Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Annexe III

En vigueur étendu

Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage

Pour les candidats préparant un baccalauréat professionnel de prothèse dentaire en 3 ans, leur rémunération est la suivante :

Bac pro

(En pourcentage du Smic.)

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	25	41	53
2e année	37	49	61
3e année	53	65	78

Pour les candidats titulaires d'un baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, qui postulent à une formation par alternance préparant le BTM en 3 années, leur rémunération est la suivante :

BTM

(En pourcentage du Smic.)

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	37	49	61
2e année	53	65	78

3e année	61	80	93
----------	----	----	----

Pour les candidats titulaires du baccalauréat professionnel en prothèse dentaire préparant le BTM en 1 an, leur rémunération est la suivante :

BTM

(En pourcentage du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et plus
En 1 an	80	93

Pour les candidats titulaires du BTM ou du BP, issus de formation (apprentissage lycées ou écoles privées), qui préparent un niveau III (BTMS ou BMS prothésiste dentaire), leur rémunération est la suivante :

BTMS BMS prothésiste dentaire

(En pourcentage du Smic.)

	avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année		80	93
2e année		80	93

Accord du 14 septembre 2012 relatif à l'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La FNISPAD,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'article 33 « Ancienneté » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires) comme suit interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

« Article 33

Ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de la catégorie du salarié et s'ajoutera au salaire réel. Elle est fixée comme suit : 1 % après 2 ans de présence dans le même laboratoire, puis 1 % par an dans la limite de 20 %.

Les salariés ayant 20 ans de présence et plus bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

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

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

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

Avenant du 7 décembre 2012 relatif au congé maladie enfant

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La CGT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'article 43 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires interviendra à la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

« Article 43

Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans

Tout salarié ayant à charge un enfant de moins de 16 ans bénéficie, en cas de maladie de cet enfant, justifiée par certificat médical, d'une autorisation d'absence de 3 jours par année civile. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an (art. L. 1225-57 du code du travail) ou si le salarié assure la charge de 3 enfants ou plus, âgé de moins de 16 ans.

Ce congé sera rémunéré dans la limite de 1 jour par année civile.

A la suite de ce congé, le salarié pourra bénéficier également, sur présentation d'un certificat médical, d'une prolongation non rémunérée de ce congé qui pourra être pris en une ou plusieurs fois. Toutefois, le nombre total de jours d'absence est limité à 12 jours ouvrés.

Tout salarié a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant à charge tel que défini à l'article L. 122-28-9 du code du travail. Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté minimale de 1 an, l'employeur est tenu d'accepter sa demande. »

Accord du 29 mars 2013 relatif à la classification

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La FNISPAD ; La CGT ; La CGT-FO ; La CFDT,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'annexe I de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Annexe I

Personnels de service

Employé n'ayant pas de fonction directe de production dans le laboratoire, tel que coursier, personnel d'entretien...

Secrétaire administratif. - Aide-comptable

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

Comptable

Salarié qui enregistre et traite des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise. Rend compte en termes monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail (tenue des livres de paie, journal, compte d'exploitation).

Employé en prothèse dentaire

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

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

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

Auxiliaire en prothèse dentaire

Professionnel titulaire du BEP ou titulaire du titre de niveau V "Auxiliaire en prothèse dentaire" inscrit au RNCP

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

Technicien en prothèse dentaire

Professionnel titulaire du CAP

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

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

Technicien qualifié en prothèse dentaire (Echelons TQ1, TQ2, TQ3)

Echelon TQ1 : professionnel titulaire du bac pro ou du BP

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

- prothèse amovible résine : PAT bi-maxillaire respectant les critères fonctionnels et esthétiques d'une prothèse totale ;
- prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unitaires ou contiguës dans la limite de 4 éléments, pilier ou inter de bridge avec montage simple, d'après découpes classiques ;
- prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques maxillaires ou mandibulaires conventionnels ;
- conception assistée par ordinateur.

Echelon TQ2 : professionnel titulaire du BTM

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

- prothèse combinée (attachement) : restauration prothétique de petite envergure avec attachements pouvant réunir une prothèse fixe et mobile métallique ou totale supra-radulaire.

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

Echelon TQ3 : professionnel titulaire du BM IV

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

Prothésiste dentaire hautement qualifié (Echelons PHQ1, PHQ2)

Echelon PHQ1 : professionnel titulaire du BTS

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

Echelon PHQ2 : professionnel titulaire du BTMS ou du BM III

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

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

Chef de laboratoire

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFTD ; La CGT-FO ; La FNISPAD,

En vigueur non étendu

Le salarié dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées bénéficie, dans le cadre de ses visites médicales liées à son handicap, d'une journée rémunérée par année civile.

Cet avenant interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La FNISPAD ; La CGT ; La CFTC,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'accord relatif au développement de la formation professionnelle dans les laboratoires de prothèses dentaires en annexe de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Titre Ier Objet

En vigueur étendu

Les signataires rappellent :

Que le secteur de la fabrication de prothèses dentaires est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel.

Que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois.

Que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèses dentaires.

Que les laboratoires de prothèses dentaires rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.

Que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires souhaite anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

Que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi :

Ils considèrent comme importante l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des laboratoires de prothèses dentaires.

Ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail.

Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.

Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.

Ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment préserver l'emploi.

En tant que de besoin la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles solutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaires.

Titre II Désignation de l'OPCA

En vigueur étendu

Les parties signataires de la branche des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA, dont le siège social est situé au 27, rue de Mogador, 75009 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les contributions destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation des laboratoires de moins de 10 salariés, des laboratoires de 10 salariés à moins de 20 salariés et des laboratoires de 20 salariés et plus. (1)

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

(1) Le premier alinéa du titre II étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail relatives aux contributions à la formation professionnelle continue et à leur affectation.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Titre III Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèses dentaires

En vigueur étendu

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

Contexte

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Branche professionnelle en mutation

Le secteur de la fabrication de prothèses dentaires se caractérise par :

- un large champ d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication et la commercialisation de prothèses dentaires ;
- une grande diversité de produits et de matériaux ;

- une atomisation du secteur, avec une forte prédominance de TPE, PME-PMI ;
- une forte concurrence des importations.

1.2. Compétences qui évoluent

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

Observatoire des métiers et des qualifications

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Objet

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

Compte tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèses dentaires et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d'une région à l'autre, il est convenu de concevoir le projet à l'échelle de la branche.

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées, il s'agira :

- de mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes ;
- d'anticiper ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée ;
- d'offrir un outil d'aide à la décision pour la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la remise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

2.2. Comité paritaire de pilotage

2.2.1. Composition

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

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

2.2.2. Modalités de fonctionnement

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

Les travaux du comité paritaire de pilotage s'inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d'emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- convoquer les membres du comité paritaire de pilotage ;
- préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité ;
- assurer le secrétariat des séances.

Les remboursements seront assurés par l'OPCA désigné par la branche sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois, et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à la branche à destination de la CPNE ;
- transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

2.3. Modalités de mise en œuvre

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

- de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche ;
- d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse.

La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rapprochera des ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations, notamment : AFPA, Pôle emploi, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, Unédic...

Préparer l'avenir

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires confient à la CPNE le soin :

- d'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications ;
- de réfléchir aux moyens d'action pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de formation ;
- diagnostic des besoins en qualifications et en compétences, notamment pour les publics cibles ;
- inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques ;
- construction de dispositifs innovants ;
- définition de l'organisation et du suivi des dispositifs ;
- construction d'un plan de communication sur les travaux conduits.

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

Titre IV Parcours professionnels

En vigueur étendu

Dans un délai de 1 an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient

être mises en œuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

Entretien professionnel

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise ;
- initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF) ;
- conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

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

Si, au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements auxquels il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires constitutifs de l'OPCA.

L'OPCA de la branche assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 14.3.

(1) Article 4 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

Bilan de compétences

Article 6

En vigueur étendu

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, *prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation* (1).

(1) Mots : « prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation » exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Titre V Formation tout au long de la vie professionnelle

Objectifs

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Formation tout au long de la vie professionnelle

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

7.2. Insertion des jeunes

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

7.3. Maintien dans l'emploi

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation, et les dispositions qui ont pour objet de :

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

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

7.4. Accompagnement des TPE-PME-PMI et des entreprises artisanales

Les TPE-PME-PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à la CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Professionnalisation

Article 8

En vigueur étendu

Les contrats ou périodes de professionnalisation vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

8.1. Contrats de professionnalisation

8.1.1. Objectifs

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésiste dentaire et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d'études supérieures) ;
- une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche.

8.1.2. Liste des qualifications prioritaires

- Bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale.

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 8.1.7.

8.1.3. Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription au Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

8.1.4. Rémunérations minimales

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

Pour les jeunes de moins de 26 ans :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du Smic.

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du Smic.

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

8.1.5. Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 13.2.

8.1.6. Caractéristiques

Nature du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de professionnalisation :

La durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- durée déterminée : de 6 à 12 mois ;
- durée indéterminée : entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un diplôme

ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de formation :

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les partenaires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

- pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche ;
- pour certaines formations définies par la CPNE.

8.1.7. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier ;
- les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. art. 8.1.6), au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des dérogations concernant les durées des contrats, les durées de formation et la nature des certifications ;
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche ;
- des formations particulières ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le passeport formation prothésiste dentaire afin de faciliter sa réalisation, son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche. Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèses dentaires qui le souhaite pourra établir son passeport de formation sur la base du document qui sera annexé. Ce passeport formation, dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers sont *mis en œuvre* (1) et suivi par la section paritaire compétente de l'OPCA, et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés relevant du champ de la fabrication des prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen.

8.1.8. Développement de la fonction tutorale

Objectifs

Un certain nombre de laboratoires de prothèses dentaires ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance.

Les signataires conviennent que la fonction tutorale fait partie intégrante des formations CQP. Ils encouragent l'employeur à choisir, pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèses dentaires. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (2).

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 14.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer au suivi des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- de participer aux différents bilans du stagiaire.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fonction tutorale

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une rémunération de 50 € brut par mois complet et par tutoré dans la limite de 2 au maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée pro rata temporis.

Est considéré comme étant du travail effectif l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une « Charte de la fonction tutorale », annexée au présent accord.

L'organisme financeur joindra un exemplaire du « Guide du tuteur » (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

8.2. Périodes de professionnalisation

8.2.1. Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Sont également concernés les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche ;
- aux salariés qui après 15 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 40e anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider la 2e partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés reconnus par le médecin du travail inaptes à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit leur permettre :

- d'acquiescer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- d'avoir un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d'études supérieures) ;
- d'acquiescer une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

(3)

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les certificats de qualification professionnelle).

8.2.2. Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures. (4)

Cette durée peut être portée à 1 365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui postulent à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

8.2.3. Listes des qualifications prioritaires

- bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- BTM prothèse dentaire ;
- BTMS prothésiste dentaire ;
- BMS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale ;
- CPES spécialité de prothèse complète muco et implanto-portée ;
- CPES spécialité céramique et occlusion.

8.2.4. Modalités de mise en œuvre

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

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

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

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération.

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

8.2.5. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier.

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

- objectifs prioritaires ;
- qualifications accessibles ;
- publics dans la branche et publics prioritaires,

au regard desquels l'OPCA de branche examine les démarches de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont *mis en œuvre* (5) et suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de prothèse dentaire et qui précise les conditions d'examen.

(1) Mots : « mis en œuvre et » exclus de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015-art. 1)

(2) Deuxième alinéa de l'article 8-1-8 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-3-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015-art. 1)

(3) Le 2^e point de l'article 8-2-1 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015-art. 1)

(4) Premier alinéa de l'article 8-2-2 étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015-art. 1)

(5) Mots : « mis en œuvre et » exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Plan de formation

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visés, relever de différents types d'actions définis ci-après.

9.2. Types d'actions

9.2.1. Action d'adaptation au poste de travail

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

9.2.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

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

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

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

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

9.2.3. Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération.

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

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

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

(1) Deuxième alinéa de l'article 9-2-2 exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6321-2 et L. 6321-6 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Modalités particulières

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Droit individuel à la formation

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

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

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification ;
- des actions de promotion en application des dispositions de l'article L. 6323 du code du travail.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés.

Lors de son départ pour toute cause, l'entreprise lui remettra un certificat de travail portant mention du solde d'heures de DIF acquises et non utilisées, du montant financier correspondant à la valorisation de ce nombre d'heures au taux défini à l'article 14.1 du présent accord (9,15 €), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, afin qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la portabilité du DIF s'il en remplit les conditions (rupture ouvrant droit à indemnisation chômage notamment). (1)

10.2. Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans la mesure où ils facilitent l'autoformation, notamment « e-formation », pourront être imputables au titre du plan. (2)

(1) Article 10-1 étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail relatifs au compte personnel de formation.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015-art. 1)

(2) Deuxième alinéa de l'article 10-2 exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Titre VI Dispositions Particulières

En vigueur étendu

Les signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

Egalité professionnelle hommes-femmes

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

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

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Article 12

En vigueur étendu

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

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

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement de leurs compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

Titre VII Missions confiées à la CPNE

En vigueur étendu

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

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la transposition de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent que les missions confiées à la CPNE sont, entre autres :

- de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle ;
- de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

Titre VIII Dispositions Financières

En vigueur étendu

Les laboratoires de prothèses dentaires sont tenus d'affecter à l'OPCA désigné tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Participation au développement de la formation professionnelle continue

Article 13

En vigueur étendu

13.1. Entreprises de moins de 10 salariés (1)

Les laboratoires de prothèses dentaires de moins de 10 salariés inscrits au répertoire des métiers sont tenus de verser en totalité à OPCALIA une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

- une affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement ;
- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, DIF prioritaire ;
- des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 ;
- le solde, soit une contribution minimale de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OPCALIA avant le 1er mars, et sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés ;
- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.2. Entreprises de 10 à moins de 20 salariés (1)

Pour les salaires versés à compter du 1er janvier 2012, les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution se décompose comme suit :

- affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement ;
- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, DIF prioritaire ;
- des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord ;
- le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OPCALIA avant le 1er mars selon les modalités suivantes :
- au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
- avant le 1er mars de l'année N + 1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF non prioritaire ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1 ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.3. Entreprises de 20 salariés et plus (1)

Pour les salaires versés à compter du 1er janvier 2012, les employeurs occupant au moins 20 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF ;
- versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à OPCALIA.

Ce versement pourra financer :

- les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que :
- les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2, conformément à la convention d'objectifs et de moyens de OPCA ;
- les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OPCALIA avant le 1er mars selon les modalités suivantes :

- de l'année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N - 1 précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
- avant le 1er mars de l'année N + 1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 20 salariés au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1 du présent accord ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

(1) Articles 13, 13-1, 13-2 et 13-3 étendus sous réserve des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail relatifs aux contributions des employeurs au financement de la formation professionnelle continue et L. 6332-1-II relatif aux financements des dispositifs de formation par l'OPCA.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Dispositions spécifiques

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base est fixé à 9,15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation inférieure ou supérieure selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCA.

14.2. Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes.

14.2.1. Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15 € par heure de formation, durée maximale 40 heures.

Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les rémunérations ;
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- les frais de transport et d'hébergement.

14.2.2. Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tuteur dans la limite de 2 par tuteur.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;
- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

14.3. Formation à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le « 0,50 % » de la période de professionnalisation.

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum. (1)

(1) Article 14-3 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Force obligatoire

Article 15

En vigueur étendu

Les accords de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Dépôt et extension

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Une copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Entrée en vigueur

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, DOM, compris à partir du 1er mars 2012.

Annexe

En vigueur étendu

Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé 1 fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise ;
- pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les techniques de conduite d'un entretien ;
- l'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans l'entreprise ;
- les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée ;
- souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification ;
- projets du salarié sur son parcours professionnel ;
- propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Accord du 14 février 2014 relatif à la classification de technicien qualifié en prothèse dentaire

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Les employés ayant obtenu leur CAP de prothèse dentaire antérieurement à 2009 accèdent au titre de technicien qualifié en prothèse dentaire échelon TQ1. Le présent accord prendra effet au 1er mars 2014 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 5 du 16 mai 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale patronale des prothésistes dentaires.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CGT ; FNISPAD ; CSFB CFTC ; CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires se sont réunis en date du 16 mai 2014 afin de procéder à l'actualisation du régime de prévoyance et à ses modalités d'application.

Modification du régime de prévoyance

Article 1er

Sont modifiés les articles suivants :

L'article 1er « Champ d'application » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, sans condition d'ancienneté s'agissant des salariés cadres et sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans la profession s'agissant des salariés non cadres.

Dans le cadre du présent régime de prévoyance :

- la catégorie non cadre correspond au personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;

- la catégorie cadre correspond au personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

L'article 2 « Garantie capital décès » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, ou en cas d'invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

(Voir tableau page suivante.)

Situation de famille	Capital	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 % du salaire annuel (tranches A et B)	200 % tranche A + 100 % tranche B
Marié, en concubinage notoire et permanent ou lié par un Pacs, sans personne à charge	175 % du salaire annuel (tranches A et B)	290 % tranche A + 175 % tranche B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en concubinage notoire et permanent ou lié par un Pacs, ayant une personne à charge (1)	200 % du salaire annuel (tranches A et B), dont 25 % du salaire annuel au titre de la majoration pour personne à charge	340 % tranche A + 200 % tranche B, dont 50 % tranche A + 25 % tranche B au titre de la majoration pour personne à charge
Majoration par personne supplémentaire à charge (1)	50 % du salaire annuel (tranches A et B)	65 % tranche A + 50 % tranche B
(1) En cas de pluralité de personnes à charge, le montant global des majorations est partagé entre ces personnes par parts égales.		

Le service du capital par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;

- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation double effet est égale au capital versé au décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du concubin notoire et permanent ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, directement à ceux-ci dès leur majorité ou à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité. »

L'article 3 « Dévolution du capital décès » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de droit ;

- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;

- à défaut, au concubin notoire ;

- à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;

- à défaut de descendants directs, à ses père et mère, par parts égales entre eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales entre eux ;

- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;

- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

La part de capital correspondant à la majoration pour personne à charge est versée à la personne à charge elle-même, ou à la personne ayant à charge cette personne au décès du salarié.

La part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité. »

L'article 5 « Enfants à charge. - Définition » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Personnes à charge. - Définition

L'enfant à charge :

Pour le bénéfice des garanties du contrat, l'enfant à charge est :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent ;

- l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :

- l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

- l'enfant handicapé du salarié, de son conjoint, du concubin notoire et permanent ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son 21^e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;

- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent ou n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient

familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- l'enfant du salarié né viable moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Les autres personnes à charge :

On entend par autre personne à charge, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent et des enfants, la personne sans activité reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial. »

L'article 6 « Conjoint et concubin. - Définition » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Conjoint, partenaire de Pacs, concubin. - Définitions

Le conjoint :

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

Le partenaire lié par un Pacs :

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

Le concubin :

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil.

De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

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

L'article 7 « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, en relais à la garantie maintien de salaire de l'employeur, ou après application d'une franchise fixe et continue de 30 jours pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans le laboratoire, une indemnité journalière complémentaire égale à 30 % du salaire de référence. Cette prestation s'ajoute aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a deux enfants à charge et à 40 % pour trois enfants à charge et plus.

En cas d'épuisement des droits à maintien de salaire, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- du jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;
- dès la reprise du travail à temps complet par l'assuré ;
- dès la reprise d'un travail à temps partiel par l'assuré, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès du salarié. »

L'article 8 « Garantie invalidité » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, servie à terme échu. Celle-ci se substitue aux indemnités journalières précédemment versées.

Pour une invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, le montant de la rente invalidité complémentaire est égal à 30 % du salaire annuel brut de référence. Cette prestation s'ajoute au versement de la rente invalidité brute de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a deux enfants à charge et à 40 % pour trois enfants à charge et plus.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale. Le service cesse :

- à la date de cessation du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- au décès du salarié. »

L'article 9 « Garantie maternité salarié cadre » devient article 9 « Garantie maternité » :

« Le congé légal de maternité du salarié est indemnisé à hauteur de 100 % du salaire net tranche B. »

L'article 10 « Salaire de référence servant au calcul des prestations » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut tranches A et B (seule tranche B pour la maternité) ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ou la date de suspension du contrat de travail du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ...).

Lorsque la période de référence n'est pas complète, notamment en raison de la date d'effet de la garantie, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le participant aurait perçus s'il avait travaillé sur une période de 12 mois. »

L'article 13 « Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés (congé parental, congé de formation, congé sabbatique ...) » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Article 13

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail. - Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime de prévoyance. Est applicable le dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Les garanties prévues par le régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur, ou en cas d'arrêt de travail, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail.

Le droit à garanties cesse au décès du salarié ou en cas de rupture de contrat, sauf, pour ce dernier cas :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- si application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

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

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

Taux de cotisation

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté à l'article 14 de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 deux paragraphes :

« La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci.

Date d'effet. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juin 2014 pour tous les laboratoires entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Avenant n° 1 du 10 octobre 2014 à l'accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD.
Organisations de salariés	FNISPAD ; CSFV CFTC ; FNSS CFTD ; FSAS CGT ; FO santé privée.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de développer une politique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité.

Afin de favoriser cette demande tout en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties signataires entendent définir le cadre du fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et de mettre en œuvre les moyens et les financements appropriés aux missions.

En conséquence, il a été convenu :

- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ;
- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels ;
- de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et le maintien des rémunérations ;
- de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
- de faciliter les actions valorisant les métiers de la branche ;
- d'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois, des besoins de fonctionnement et de développement du paritarisme.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord ont créé une association dénommée « association paritaire des laboratoires de prothèses dentaires », chargée de la gestion des fonds du paritarisme, dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de négociation, elle a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche ;
- et, plus généralement, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de négociation.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les laboratoires de prothèses dentaires du territoire national et des départements d'outre-mer identifiés par le NAF rév. 2 sous le code 32.50A (ancien code NAF 331Bb) en tenant compte des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la convention collective nationale du 18 décembre 1978, étendue par arrêté du 28 février 1979.

Financement du fonds d'aide au paritarisme

Article 3

En vigueur étendu

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une cotisation annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord.

Cette cotisation entièrement à la charge de l'employeur est égale à 0,15 % de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations sociales, conformément à l'avenant n° 1 du 5 avril 2012 portant modification de l'accord multiprofessionnel du 24 avril 2003.

La collecte est réalisée par l'association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de services et de production désignée ADSAMS.

Reversement de la contribution spécifique aux organisations syndicales

Article 4

En vigueur étendu

Le montant total et global des contributions recueillies par l'APLPD, chargée de la gestion des fonds pour la branche couverte par la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, sera affecté à 100 % au fonds dédié aux frais de fonctionnement du paritarisme selon la répartition prévue dans ses statuts annexés au présent accord.

L'association paritaire rendra compte, annuellement, à la commission paritaire nationale, de la manière dont seront utilisés les fonds ainsi collectés.

Date d'entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé, par avenant et par chaque partie signataire ou ayant adhéré en totalité ultérieurement, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et adhérentes et comportera l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de remplacement ;

- à la réception de la lettre, les parties susvisées devront ouvrir dans un délai de 3 mois maximum une négociation pour rédiger un avenant ou un nouvel accord ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension faisant suite à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées de manière constante par la jurisprudence de la cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Accord du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FSAS CGT ; La CFTC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

L'élaboration de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles au compte personnel de formation par la commission paritaire nationale de l'emploi des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires des certificats de qualification professionnelle suivants : CQP CPES spécialité en céramique et occlusion et CQP CPES spécialité en prothèse complète muco et implanto-portée tels que définis par l'avenant ci-joint, applicable à la signature de l'accord. (1)

Certificats de qualification professionnelle

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Définition du certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 1er

En vigueur étendu

Le CQP est créé et fonctionne sous contrôle des partenaires sociaux de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Le CQP vise à reconnaître les compétences mises en œuvre par les salariés sur des métiers propres à la profession.

Le CQP est composé d'un référentiel d'activités et de compétences.

Modalités d'accès

Article 2

2.1. Accès par la voie de la formation

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQP peuvent être mis en œuvre dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation (CIF) ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). *L'obtention du CQP est possible dans le cadre de la formation initiale pour les salariés en contrat d'apprentissage.* (1)

2.2. Accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (2)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en lien avec la certification recherchée.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015-art. 1)

(2) Article 2-2 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Modalités d'attribution

Article 3

En vigueur étendu

L'évaluation et le contrôle de l'acquisition des connaissances et aptitudes professionnelles liées à l'emploi se réalisent à travers trois outils :

- évaluation des activités par un tuteur en entreprise ;
- évaluation des connaissances par le ou les formateurs ;
- synthèse de l'évaluation par un jury. Il procède à une évaluation lors d'une épreuve orale.

Dans l'hypothèse où le jury ne peut produire un avis favorable pour la délivrance de certificat, il indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle évaluation.

Définition des trois certificats de qualification professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

1. CQP CPES spécialité en céramique et occlusion

Ses principales activités sont les suivantes :

- diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs ;
- planifier et organiser le travail à réaliser ;
- fabriquer le maître modèle ;
- transférer sur articulateur ;
- concevoir et fabriquer la prothèse conjointe céramique ;
- formuler des propositions d'amélioration.

2. CQP CPES spécialité en prothèse complète muco et implanto-portée

Ses principales activités sont les suivantes :

- diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs ;
- planifier et organiser le travail à réaliser ;
- fabriquer le maître modèle ;
- transférer sur articulateur ;
- concevoir et fabriquer la prothèse amovible complète ;
- formuler des propositions d'amélioration.

3. CQP Technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale

Le technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale dans le secteur de la prothèse ou orthèse dentaire intervient dans la conception et la réalisation des dispositifs orthotiques fixes et/ou amovibles. Il/elle exerce son activité sous la responsabilité de sa hiérarchie.

Ses principales activités sont les suivantes :

- analyser les demandes travaux ;
- organiser son travail ;
- fabriquer des modèles ;
- fabriquer des dispositifs amovibles ;
- fabriquer des dispositifs fixes.

Accord du 5 décembre 2014 portant sur l'actualisation de l'article 33 de la convention relatif à l'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FSPSS FO ; La FSAS CGT ; La CFTC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Un avenant complétant les dispositions de l'accord du 30 mai 2008 portant sur l'article 33 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

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

Les salariés ayant 25 ans de présence et plus bénéficieront d'un second jour annuel de congé supplémentaire.

Accord du 13 février 2015 complétant les dispositions de l'article 25 ter de la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Un avenant complétant les dispositions de l'article 25 ter de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire comme suit : « 3 jours de carence par an seront rémunérés pour une hospitalisation de 5 jours et plus pour raison médicale ».

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Accord du 21 octobre 2016 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD
Organisations de salariés	CFTC FNISPAD FSS CFDT FSPSS FO FSAS CGT

En vigueur étendu

Une actualisation de l'annexe I de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire comme suit :

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

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

Cette actualisation interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Avenant du 21 octobre 2016 relatif à la modification de l'annexe III de la convention

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD
Organisations de salariés	CFTC FNISPAD FSS CFDT FSPSS FO FSAS CGT

En vigueur étendu

Une actualisation de l'annexe III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire.

La rémunération des apprentis préparant la formation de CTM ne peut être inférieure à :

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

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Protocole d'accord du 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 sur l'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD
Organisations de salariés	CFTC FNISPAD FSS CFDT FSPSS FO FSAS CGT

En vigueur étendu

Un avenant complétant les dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

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

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

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

Protocole d'accord du 30 juin 2017 relatif à la modification de l'article 12 de la convention collective nationale

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD

Signataires	
Organisations de salariés	FNISPAD FSS CFDT FSPSS FO FSAS CGT

En vigueur étendu

Un avenant modifiant les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu

Article 12

Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale pourront s'absenter pour participer aux commissions paritaires instituées au plan national (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [CPPNI], commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNEFP] et commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation).

Les représentants salariés aux commissions paritaires de branche, disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur. Conformément à l'accord multiprofessionnel étendu du 24 avril 2003, les employeurs pourront se faire rembourser cette journée de salaire par l'organisation syndicale dont dépend le salarié.

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

Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de l'UNSA santé sociaux à la convention

En vigueur

Paris, le 4 décembre 2017.

Fédération UNSA santé et sociaux public et privé
11, rue Ernest-Psichari
BP 90023
75325 Paris Cedex 07.

Madame, Monsieur,

Par la présente, la fédération UNSA santé et sociaux public et privé, déclarée le 25 mars 2002, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 n° 0993, étendue par arrêté du 28 février 1979 (JORF 17 mars 1979) ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de ladite convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

Avenant n° 6 du 5 décembre 2017 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD,
Organisations de salariés	FNISPAD ; FSS CFDT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire se sont réunis en date du 5 décembre 2017 afin de procéder à l'actualisation du régime prévoyance et à ses modalités d'application.

Modification du régime de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Est modifié l'article suivant :

L'article 4 « Garantie rente éducation » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit.

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé par quotité trimestrielle à terme d'avance, une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge, défini dans l'article 5 de l'avenant n° 5 du 16 mai 2014, dont le montant annuel est égal à :

- 10 % des tranches A et B jusqu'à 11 ans inclus, avec une rente minimale fixée à 1 090 € brut ;
- 15 % des tranches A et B de 12 à 17 ans inclus, avec une rente minimale fixée à 1 090 € brut ;
- 20 % des tranches A et B de 18 à 25 ans inclus (tant qu'il répond à la définition d'enfant à charge) avec une rente minimale fixée à 1 090 € brut.

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

La rente minimale garantie est estimée sur l'année civile. En cas de décès du salarié en cours d'année, celle-ci sera proratisée.

L'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié reconnue par la sécurité sociale avec classement en 3e catégorie d'invalidité ouvre droit par anticipation au versement de la rente éducation prévue ci-dessus au profit de chaque enfant à charge. Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la présente garantie.

Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par

l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Date d'effet. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2018 pour tous les laboratoires entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire. (1)

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Accord du 12 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD,
Organisations de salariés	FNISPAD ; FSPSS FO ; FSAS CGT,

Préambule

En vigueur étendu

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 comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

L'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 du code du travail).

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales au sein du secteur. Elle considère que la négociation de branche qui permet de définir les classifications, les salaires minimaux, la formation, la prévoyance, la politique de prévention de la pénibilité applicable dans la branche, et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, participe à structurer le secteur de la prothèse dentaire.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de respect.

Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leur mission, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Mise en place de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- les commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

Mission de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

Attributions

Article 2.1

En vigueur étendu

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-39 du code du travail.

Elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille et établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des 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, les accords d'entreprises relatifs à la durée du travail, du travail partiel et intermittent et en matière de congés payés de la branche ;
- elle peut également exercer la mission d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Dans le cadre de ses missions elle définit :

- les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application ;
- l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels des éventuels conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de prothèses dentaires (1) ;
- elle régule la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction en conformité avec les textes régissant les règles de l'organisation judiciaire sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
- elle exerce une mission de conciliation et d'interprétation des litiges individuels et collectifs nés de l'interprétation de la présente convention ou d'accords collectifs.

À cet effet, les litiges sont portés par écrit devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui doit statuer dans un délai de 45 jours à compter de la date de réception de la demande de saisine par le secrétariat de la commission. Un procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les membres de la commission et un courrier reprenant ses conclusions sera adressé sous quinzaine aux parties intéressées.

Ses avis lient le juge en cas de contentieux. (2)

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

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

(2) 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 février 2019 - art. 1)

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Article 2.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, les entreprises de la branche des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à l'article 2.1 afin d'établir un observatoire paritaire.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du syndicat patronal indiquée dans l'accord permettant la mise en place de la CPPNI.

La CPPNI accuse réception des conventions et des accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des conditions de travail des salariés et des accords d'entreprises relatifs à la durée du travail.

Composition

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

- 3 sièges par organisation syndicale de salariés représentatifs pour le collège salarié ;

- 3 sièges par organisation patronale pour le collège employeur.

Les représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative siègent aux réunions de la CPPNI. Pour la partie patronale, à compter de la publication des arrêtés de représentativité pour la branche. La répartition se fera de manière proportionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs déclarées représentatives dans la branche, sur la base des adhésions comptabilisées pour la représentativité.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la CPPNI.

Fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

La CPPNI et la CPNEFP se réunissent autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum trois fois par an pour chaque commission en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme. Si 2 membres de la commission le demandent, la commission pourra se réunir à nouveau. Les décisions votées en commission seront effectuées à mains levées des personnes présentes. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 222-3 du code du travail.

L'organisation patronale assure le secrétariat.

Les délibérations et décisions de la CPPNI, votées à mains levées des personnes présentes, pourront servir de jurisprudence lors de conflits auprès des tribunaux. Un Procès-verbal retraçant les positions de chaque organisation syndicale rédigé par le collège patronal contresigné par les organisations du collège salarié sera mis à disposition du tribunal en cas de litige.

Dans un délai de 1 mois avant la réunion, les différentes organisations syndicales échangent par courrier électronique ou postal des thèmes abordés dans la future réunion de la CPPNI. L'ordre du jour fait l'objet d'une validation formelle par le collège employeur une semaine avant la réunion.

La convocation, les documents et éléments préparatoires, sont adressés par courrier postal ou par voie électronique aux représentants de chaque organisation syndicale dans un délai de 15 jours avant chaque réunion.

Participation des salariés aux négociations collectives niveau national

Article 5

En vigueur étendu

Les représentants salariés à la CPPNI de branche, disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur qui pourra en demander le remboursement à l'organisation syndicale dont dépend le salarié.

Les représentants dûment désignés du collège salarié, disposent de 4 heures d'absence de leur lieu de travail pour préparer la CPPNI, leur rémunération étant maintenue par l'employeur.

De plus, conformément à l'accord multiprofessionnel étendu du 16 mars 2007 relatif au développement du dialogue social, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transports, de repas, d'hébergement de ses représentants appelés à participer aux travaux de la CPPNI mise en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Les salariés dûment mandatés sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à la CPPNI.

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature. Il est conclu pour une durée de 5 ans.

Révision

Article 7

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception ou par voie électronique et doit être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à la modification de l'article 43 « congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans »

Signataires

Organisations patronales

UNPPD ;
FNISPAD,

Signataires	
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; FNISPAD ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'article 43 pour les salariés relevant de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire, interviendra à la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

« Article 43

Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans

Tout salarié ayant à charge un enfant de moins de 16 ans, bénéficie, en cas de maladie de cet enfant, justifiée par certificat médical, d'une autorisation d'absence. Ce congé non rémunéré qui pourra être pris en une ou plusieurs fois est limité à un forfait de 9 jours ouvrés par année civile quel que soit le nombre d'enfant du salarié.

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

Tout salarié a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant à charge tel que défini à l'article L. 1225-62 du code du travail. Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté minimale d'un an, l'employeur est tenu d'accepter sa demande. »

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Protocole d'accord du 1er mars 2019 relatif à la rémunération des personnes en contrat d'apprentissage (annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD,
Organisations de salariés	FNISPAD ; FSS CFDT ; FSPSS FO ; FSA CGT ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu

Une actualisation de l'annexe III « Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Annexe

**

Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1er avril 2019.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire (n° 3254, IDCC 993).

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions de cet accord doivent bénéficier aux salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Date d'application

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1er avril 2019.

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Protocole d'accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires

Signataires

Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires,

Salaires

En vigueur étendu

Une revalorisation de la grille des salaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 23 octobre 2006.

Grille des salaires applicable après publication de l'arrêté au Journal officiel

Grille des salaires basée sur la durée légale hebdomadaire de 35 heures soit une durée légale mensuelle de 151,67 heures

(En euros)

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	ECHELON	SALAIRE
Personnels de service	1	1 307
	2	1 317
Secrétaire administratif		1 317
Secrétaire aide-comptable		1 317
Comptable		1 419
Employé en prothèse dentaire	1	1 321
	2	1 324
Prothésiste dentaire	P 1	1 332
	P 2	1 343
	P 3	1 366
Prothésiste dentaire qualifié	PQ 1	1 452
	PQ 2	1 555
Prothésiste dentaire qualifié, agent de maîtrise	PQ 3	1 687
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ 1	1 716
	PHQ 2	1 824
Chef de laboratoire		2 188
Prime mensuelle CQP prothèse conjointe (+)		70
Prime mensuelle CQP prothèse amovible (+)		70
Prime mensuelle CQP orthodontie (+)		70
Prime mensuelle CQP assistant qualité (+)		80
Prime mensuelle CQP CPES (+)		150

(+) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

Accord « Salaires » du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 (1)

Signataires

Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

En vigueur étendu

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint. Les partenaires conviennent que le présent accord s'applique impérativement au 1er janvier 2008.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.132-12-3 du code du travail. (Arrêté du 19 février 2008, art. 1er).

En vigueur étendu

Grille des salaires

Applicable au 1er janvier 2008

Grille des salaires basée sur la durée légale hebdomadaire de 35 heures, soit une durée légale mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	ÉCHELON	SALAIRE
Personnels de service	1	1 344
	2	1 354
Secrétaire administratif		1 354
		1 354
		1 459
Employé en prothèse dentaire	1	1 358
	2	1 361
Prothésiste dentaire	P 1	1 369
	P 2	1 381
	P 3	1 404
Prothésiste dentaire qualifié	PQ 1	1 493
	PQ 2	1 599
Prothésiste dentaire qualifié agent de maîtrise	PQ 3	1 734
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ 1	1 764
	PHQ 2	1 875
Chef de laboratoire		2 249
Prime mensuelle CQP prothèse conjointe (*)		70
Prime mensuelle CQP prothèse amovible (*)		70
Prime mensuelle CQP orthodontie (*)		70
Prime mensuelle CQP assistant qualité (*)		80
Prime mensuelle CQP CPES (*)		150

(*) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale patronale de prothésistes dentaires,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires,

En vigueur étendu

Il a été convenu une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint. Les partenaires conviennent que le présent accord s'applique impérativement au 1er mars 2009.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Grille des salaires applicable au 1er mars 2009

(Base mensuelle de 151,67 heures ou 35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	SALAIRE
Personnels de service	1	1 378
	2	1 388
Secrétaire administratif		1 388
		1 388
		1 495
Employé en prothèse dentaire	1	1 392
	2	1 395
Prothésiste dentaire	P1	1 403
	P2	1 416
	P3	1 439
Prothésiste dentaire qualifié	PQ1	1 530
	PQ2	1 639
Prothésiste dentaire qualifié agent de maîtrise	PQ3	1 777
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	1 808

	PHQ2	1 922
Chef de laboratoire		2 305

Primes : (1)

- prime mensuelle CQP Prothèse conjointe : 72 € ;
- prime mensuelle CQP Prothèse amovible : 72 € ;
- prime mensuelle CQP Orthodontie : 72 € ;
- prime mensuelle CQP Assistant qualité : 82 € ;
- prime mensuelle CQP CPES : 154 €.

primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et services de santé CGT-FO ; La FNISPCLD ; FEETS FO ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT.

En vigueur étendu

il a été convenu une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les partenaires conviennent que le présent accord s'applique impérativement au 1er mai 2010.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord « Salaires » du 4 février 2011

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La FNISPCLD ; La CGT-FO santé,

En vigueur étendu

Une revalorisation de la grille des salaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La FNISPAD ;

En vigueur étendu

Une actualisation de l'annexe III « Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Annexe III

En vigueur étendu

Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage

Pour les candidats préparant un baccalauréat professionnel de prothèse dentaire en 3 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

Bac pro

(En pourcentage du Smic.)

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	25	41	53 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
2e année	37	49	61 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

3e année	53	65	78 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
----------	----	----	--

Pour les candidats préparant un BTS de prothèse dentaire en 2 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

BTS prothésiste dentaire

(En pourcentage du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	65	78 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
2e année	80	93 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Pour les candidats à une formation par alternance préparant le BTM en 3 années la rémunération ne peut être inférieure à :

BTM

(En pourcentage du Smic.)

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	37	49	61 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
2e année	53	65	78 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
3e année	61	80	93 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Pour les candidats titulaires du baccalauréat professionnel en prothèse dentaire préparant le BTM en 1 an, la rémunération ne peut être inférieure à :

BTM

(En pourcentage du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et plus
En 1 an	80	93 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Pour les candidats préparant BTMS ou BMS prothésiste dentaire, la rémunération ne peut être inférieure à :

BTMS BMS prothésiste dentaire

(En pourcentage du Smic.)

	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re et 2e année	80	93 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFTC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'annexe ci-jointe, avec application impérative au 1er janvier 2013.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'annexe ci-jointe.

Le présent accord prendra effet au 1er mai 2014 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP et CPES s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

Accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	L'UNPPD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La FNISPAD,

En vigueur étendu

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'annexe ci-jointe.

Le présent accord prendra effet au 1er mai 2015 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 (1)

Signataires	
Organisations patronales	UNPDD
Organisations de salariés	CFTC FNISPAD FSS CFDT FSPSS FO FSAS CGT

En vigueur étendu

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2017 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 décembre 2016.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	UNPPD,
Organisations de salariés	FNISPAD ; FSS CFDT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; UNSA santé sociaux,

En vigueur étendu

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2019 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.
Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.
Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;
Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;
Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;
Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;
- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;
- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent

accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

- Avec l'État :
- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;

- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de laur.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.

759 : Pompes funèbres et services funéraires.

843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.

915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.

953 : Charcuterie de détail.

959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

992 : Boucherie.

993 : Laboratoires de prothèses dentaires.

1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.

1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.

1147 : Cabinets médicaux.

1267 : Pâtisserie.

1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.

1408 : Combustibles (négoce et distribution).

1412 : Froid et connexes.

1483 : Habillement. - Commerce de détail.

1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.

1504 : Poissonnerie.

1512 : Promotion immobilière.

1527 : Immobilier.

1589 : Mareyage.

1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).

1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).

1619 : Cabinets dentaires.

1621 : Répartition pharmaceutique.

1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.

1921 : Huissiers de justice.

1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.

1978 : Fleuristes et animaux familiers.

1982 : Médico-technique.

1996 : Pharmacie d'officine.

2098 : Prestataires de services.

2111 : Salariés du particulier employeur.

2205 : Notariat.

2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la

législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires (n° 993)

Paru au JORF du 2010-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, tel que modifié par avenant du 26 janvier 1996 et accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

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° 2010/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires (n° 993)

Paru au JORF du 2011-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 19 mars 2010 relatif au contrat d'apprentissage (actualisation de l'annexe III), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6222-26 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/25, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires (n° 993)

Paru au JORF du 2011-05-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, actualisée par accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 4 février 2011 relatif aux salaires, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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° 2011/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires (n° 993)

Paru au JORF du 2012-12-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires du 18 décembre 1978, les dispositions de l'accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013

Paru au JORF du 2013-04-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de l'avenant n° 01-12 du 14 juin 2012 (BO 2012-35) relatif à la période d'essai, à 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 de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 145 du 17 décembre 2012 (BO 2013-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à 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 nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 28 du 26 octobre 2012 (BO 2012-47) relatif à l'indemnité de départ en retraite, à 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 du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'accord du 6 décembre 2012 (BO 2012-52) relatif à la répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011 (n° 3016), les dispositions de l'avis d'interprétation n° 4/12 du 26 juin 2012 (BO 2012-38) relatif aux congés pour enfant malade, conclu 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 novembre 2012 (BO 2012-52) relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de 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 boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 102 du 11 juin 2012 (BO 2012-32) relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, 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 activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de l'avenant n° 43 du 29 novembre 2012 (BO 2013-2) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à 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 des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de :

- l'accord du 1er novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la création du certificat de qualification professionnelle conducteur de process, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 1er novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la création du certificat de qualification professionnelle promoteur des ventes-merchandiseur, conclu 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 la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 5 du 11 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à 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 du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 du 12 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif au droit individuel à la formation prioritaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 25 du 12 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif à la prise en charge de la professionnalisation, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 57 du 14 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à 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 départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, devenue convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher par accord du 14 février 2006 (n° 2579), les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 (BO 2012-52) relatif à la rémunération annuelle garantie et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu 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 du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant du 13 novembre 2012 (BO 2013-01) modifiant l'article 4 de la convention collective portant sur la révision, à 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 nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'avenant n° 76 du 19 juin 2012 (BO 2012-40) relatif au régime de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 16

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 du 5 décembre 2012 (BO 2013-02) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001 (n° 993), les dispositions du protocole d'accord du 14 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif à l'ancienneté, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

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'avenant n° 75 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle assistant moniteur de voile, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 79 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle éducateur mobilité à vélo (EMV), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 80 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 81 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée, à 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 des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord du 23 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant du 28 mars 2012 (BO 2012-21) relatif à la réécriture de certains articles de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 21

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 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

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.

Arrêté du 28 mars 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2013-04-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, actualisée par l'accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 7 décembre 2012 relatif à la revalorisation des salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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° 2013/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2013-11-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 7 décembre 2012 relatif à l'actualisation de l'article 43 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2013-12-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 29 mars 2013 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention collective (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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° 2013/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2014-06-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 14 février 2014 relatif à la revalorisation des salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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° 2014/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014

Paru au JORF du 2015-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à 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 de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), 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 nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), à 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 des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), à 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 de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), 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 des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), 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 de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), 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 de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à 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 des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), 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 de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), 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 prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à 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 distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à 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 de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à 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 nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 16

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 prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à 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 des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), 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 l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), dans le cadre de 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 l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), 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 des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à 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 départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à 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 de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), 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 de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

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 de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 29

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 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2015-04-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, l'avenant n° 1 du 10 octobre 2014 à l'accord du 27 juin 2008 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article VII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'article VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées de manière constante 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).

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 avril 2015

Paru au JORF du 2015-05-13

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 de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de :

- l'accord relatif aux actions prioritaires au titre du CPF, conclu le 16 septembre 2014 (BOCC 2015/3), 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'accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 décembre 2014 (BOCC 2015/5), 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 nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 73 relatif aux dispenses d'affiliation au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 18 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif au financement du dispositif de solidarité et de prévention du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 10 décembre 2014 (BOCC 2015/5), 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 de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 107 relatif aux contrats de professionnalisation, conclu le 1er décembre 2014 (BOCC 2015/3), à 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 nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant du 18 janvier 2012, à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu le 21 novembre 2014 (BOCC 2014/51), 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 cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 au protocole d'accord de prévoyance du 5 juin 1987, conclu le 6 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de 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 du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 (n° 489), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'avenant du 11 février 2010 relatif aux frais de santé, conclu le 27 octobre 2014 (BOCC 2015/4), 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 industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de :

- l'accord portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), conclu le 8 avril 2009 (BOCC 2009/22) ;
- l'avenant à l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I), conclu le 8 avril 2009 (BOCC 2009/22) ;
- l'avenant portant modification de l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I), conclu le 13 novembre 2009 (BOCC 2010/3), à ladite convention collective ;
- l'avenant à l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO-I), conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), 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 commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 49 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres, conclu le 25 juin 2014 (BOCC 2014/47), à 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 des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 modifiant l'avenant 3 à l'accord du 16/06/2010 (avenant n° 33), conclu le 26 novembre 2014 (BOCC 2015/4), 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 prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de :

- protocole d'accord relatif au titre de technicien qualifié en prothèse dentaire, conclu le 14 février 2014 (BOCC 2014/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord sur l'article 33 (ancienneté), conclu le 5 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de 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 de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à l'accord sur le travail à temps partiel, conclu le 24 décembre 2014 (BOCC 2015/6), 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 des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 13 septembre 2001 (n° 2221), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011, conclu le 23 juillet 2014 (BOCC

2014/40), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011, conclu le 22 octobre 2014 (BOCC 2014/49), à 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 départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de :

- l'avenant relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/6), à 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 nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 15 modifiant les taux de contributions du FPSPP et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle pour l'année 2015, conclu le 5 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

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 répartition de la contribution légale au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 relatif à l'alimentation du compte épargne temps, conclu le 23 septembre 2014 (BOCC 2015/5), à 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 96 portant sur l'annexe 1 relative au CQP « Animateur escalade sur structure artificielle », conclu le 21 novembre 2014 (BOCC 2015/4), à 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 du thermalisme du 10 septembre 1999 (n° 2104), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 relatif au régime de prévoyance (titre XII), conclu le 17 juin 2014 (BOCC 2014/45), à ladite convention collective.

Article 21

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 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

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.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2015-07-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 13 février 2015 relatif à la revalorisation des salaires (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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° 2015/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2015-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa du titre II est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail relatives aux contributions à la formation professionnelle continue et à leur affectation.

L'article 4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Au dernier alinéa de l'article 6, les mots : « prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Au dernier alinéa de l'article 8-1-7, les mots : « mis en œuvre et » sont exclus de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 8-1-8 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-3-1 du code du travail.

Le 2e point de l'article 8-2-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8-2-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail.

Au dernier alinéa de l'article 8-2-5, les mots : « mis en œuvre et » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 9-2-2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6321-2 et L. 6321-6 du code du travail.

L'article 10-1 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail relatifs au compte personnel de formation.

Le deuxième alinéa de l'article 10-2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Les articles 13, 13-1, 13-2 et 13-3 sont étendus sous réserve des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail relatifs aux contributions des employeurs au financement de la formation professionnelle continue et L. 6332-1-II relatif aux financements des dispositifs de formation par l'OPCA.

L'article 14-3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6324-1 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2015-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, le protocole d'accord du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

La dernière phrase de l'article 2-1 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.

L'article 2-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2016

Paru au JORF du 2016-10-15

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 personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avis d'interprétation de l'avenant n° 9 du 6 juin 2013 et de l'avenant n° 12 du 26 février 2015, conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/17), 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 des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'avenant n° 61 relatif à la clause de non concurrence des salariés non cadres, conclu le 5 avril 2016 (BOCC 2016/20), à 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 nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 157 relatif aux indemnités de départ et de mise à la retraite, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/7), à 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 des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'avenant relatif à l'annexe 8 (règlement intérieur de la CPNEFP), conclu le 14 janvier 2016 (BOCC 2016/23), à 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 nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle '100 000 chances pour demain', conclu le 21 janvier 2016 (BOCC 2016/24), à 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 prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de :

- le protocole d'accord complétant les dispositions de l'article 25 ter, conclu le 13 février 2015 (BOCC 2015/13), dans le cadre de 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 des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord de révision de l'article 3.1.2. sur la période d'essai des salariés non cadres et de l'article 10.4. sur la période d'essai des salariés cadres, conclu le 29 octobre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de 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 de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de :

- l'avenant n° 70 modifiant les dispositions de l'article 39, conclu le 29 février 2016 (BOCC 2016/24), à 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 des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 62 relatif à l'article 5.1.2.2, conclu le 15 mars 2016 (BOCC 2016/21), à 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'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant mise en place d'une contribution conventionnelle obligatoire formation professionnelle, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), 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 de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'accord sur le positionnement des CQP Plasturgie, conclu le 16 mars 2016 (BOCC 2016/20), dans le cadre de 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 des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord paritaire portant sur la modification de l'article 1 'champ professionnel et territorial', conclu le 10 mai 2016 (BOCC 2016/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

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 14

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 du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

Article 2 : convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 3 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 4 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 5 : convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216).

Article 6 : convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

Article 7 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543).

Article 8 : convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527).

Article 9 : convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671).

Article 10 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 11 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 12 : convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Fait le 4 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

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.

Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2017-02-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001, les dispositions du protocole d'accord du 2 décembre 2016 relatif à la revalorisation des salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 21 février 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° 2017/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017

Paru au JORF du 2017-12-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 32/2017, conclu le 23 mai 2017 (BOCC 2017/42), à 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 des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 35 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participants aux réunions paritaire, conclu le 20 janvier 2017 (BOCC 2017/31), à 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 nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'accord modifiant l'annexe XI - Indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 26 janvier 2017 (BOCC 2017/33), 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

commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, conclu le 24 avril 2017 (BOCC 2017/29), 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 nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions du :

- protocole d'accord portant sur la modification de l'article 12 de la CCN, conclu le 30 juin 2017 (BOCC 2017/35), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord d'actualisation de l'annexe I, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/49), 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 des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 6, conclu le 17 mai 2017 (BOCC 2017/29), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 à l'accord collectif national du 01/06/2012 relatif à la santé des salariés mannequins, conclu le 21 septembre 2017 (BOCC 2017/42), conclu dans le cadre de 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 des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 53 relatif aux certificats de qualification créés dans la branche, conclu le 4 avril 2017 (BOCC 2017/28), 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 pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 105 relatif à la reconduction des contrats saisonniers, conclu le 24 février 2017 (BOCC 2017/16), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 25 avril 2017 (BOCC 2017/35), audit accord.

Article 10

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 11

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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941).

Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

Article 3

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 4

Convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 5

Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

Article 6

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 7

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 8

Article 9

Accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015.

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

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.

Arrêté du 13 avril 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2018-04-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'avenant du 21 octobre 2016 portant modification de l'annexe III de la convention collective susvisée

L'avenant est étendu sous réserve que les pourcentages exprimés pour les apprentis de moins de 21 ans le soient sur la base du SMIC applicable conformément à l'article L. 6222-27 du code du travail, un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum conventionnel ne pouvant être légal que s'il est plus favorable que le pourcentage du SMIC.

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 13 avril 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/49 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2018-11-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 6 du 5 décembre 2017 relatif à l'actualisation du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001, les dispositions de l'accord du 12 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 8 de l'article 2-1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Le dernier alinéa de l'article 2-1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2019-04-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'accord du 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 portant sur l'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2019-07-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2019-07-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2019-07-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif aux autorisations d'absence, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)

Paru au JORF du 2019-10-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les dispositions de l'accord du 1er mars 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant à l'annexe III du 14/09/2012 (5 décembre 2014)

Date du texte : 2014-12-05

Publié au BOCC N° : 20150005

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale patronale des prothésistes dentaires (UNPPD) (UNPPD)
Organisations de salariés	Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFTC) Fédération nationale indépendante des syndicats des prothésistes et assistants dentaires (CFTC) Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (CFTC) Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (FSAS CGT) (CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (30 octobre 2018)

Date du texte : 2018-10-30

Publié au BOCC N° : 20190028

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale patronale des prothésistes dentaires (UNPPD) (UNPPD)
Organisations de salariés	Fédération nationale indépendante des syndicats des prothésistes et assistants dentaires (FNISPAD) (FNISPAD) Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux - CFDT (FNISPAD) Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (FNISPAD) Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (FSAS CGT) (FNISPAD) Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé (FNISPAD)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADSAMS	Association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de services et de production
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGR	Association générale de retraite par répartition
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
APLPD	Association paritaire des laboratoires de prothèse dentaire
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASSEDIC	Assurance chômage
BEP	Brevet d'études professionnelles
BM	Brevet de maîtrise
BMS	Brevet de maîtrise supérieur
BOH	Bulletin officiel hebdomadaire
BP	Boîte postale
BTM	Brevet technique des métiers
BTMS	Brevet technique des métiers supérieur
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CFA	Centres de formation d'apprentis
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CPES	Certificat de pratique et d'études supérieures
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DATAR	Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAMS	Organisme paritaire collecteur agréé métiers et services
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PHQ	Prothésiste hautement qualifié
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petite moyenne industrie
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PQ	Prothésiste qualifié
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
UNPPD	Union nationale patronale de prothésistes dentaires
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes

Sigle	Définition
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	(Avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance)	Article 7	40
	(Avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance)	Article 7	40
	Accident du travail, trajet, maladie professionnelle (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 26	5
	Garantie incapacité temporaire de travail (Protocole d'accord du 15 mai 2002 relatif au régime de prévoyance (Avenant n° 2 à la CCN))	Article 7	28
	Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 46	9
	Incapacité de travail et capital décès (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 25 ter	5
Arrêt de travail, Maladie	Accord du 2 mars 2001 relatif au régime de prévoyance (Accord du 2 mars 2001 relatif au régime de prévoyance)		26
	Incapacité de travail et capital décès (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 25 ter	5
	Maladie (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 25	5
Champ d'application	Champ d'application professionnel et territorial (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 1	1
	Champ d'application professionnel et territorial (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 1	1
Chômage partiel	(Accord du 7 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail)	Article 4	22
	Modalités de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail (Accord du 25 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail)	Article 4	25
Congés annuels	Congés payés - Durée du congé (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 35	6
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 42	8
Démission	Préavis en cas de démission ou de licenciement (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 17	3
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 18	3
Maternité, Adoption	(Avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance)	Article 9	41
	Congé de maternité ou d'adoption (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 44	8
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 42	8
	Congés pour élever un enfant (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 45	8
	Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 37	7
	Garantie maternité salarié cadre (Protocole d'accord du 15 mai 2002 relatif au régime de prévoyance (Avenant n° 2 à la CCN))	Article 9	28
	Maternité (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 27	6
Paternité	Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 37	7
Période d'essai	Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai (Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai)		57
	Contrat à durée déterminée (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 24	5
	Essai professionnel (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 14	3
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif à l'ancienneté (Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif à l'ancienneté)		54
	Accord « Salaires » du 4 février 2011 (Accord « Salaires » du 4 février 2011)		82
	Ancienneté (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 33	6
	Annexe (Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010)		82
	Annexe (Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013)		83
	Annexe (Accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014)		84
	Annexe (Accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015)		84
	Annexe (Accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 (1))		84
Annexe (Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019)		85	

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord « Salaires » du 4 février 2011 (Accord « Salaires » du 4 février 2011)		82
	Accord « Salaires » du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 (1) (Accord « Salaires » du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 (1))		81
	Annexe (Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009)		81
	Annexe (Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010)		82
	Annexe (Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013)		83
	Annexe (Accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014)		84
	Annexe (Accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015)		84
	Annexe (Accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 (1))		84
	Annexe (Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019)		85
	Annexe III (Accord du 19 mars 2010 relatif au contrat d'apprentissage)		57
	Annexe III (Accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis)		82
Salaires (Protocole d'accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires)		80	
Visite médicale	Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai (Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai)		57
	Période d'essai et conclusion du contrat de travail (Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.)	Article 15	3

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1978-12-18	Annexe I qualification des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire Convention collective nationale du 18 décembre 1978	10
	Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978. Etendue par arrêté du 28 février 1979 JORF 17 mars 1979.	1
1987-10-16	Accord du 16 octobre 1987 relatif à la commission paritaire départementale ou régionale de conciliation et de proposition	21
	Accord du 16 octobre 1987 relatif à la formation professionnelle continue	20
	Annexe III - Formation en alternance Accord du 16 octobre 1987	11
1999-04-16	Avenant du 16 avril 1999 relatif à la formation prothésiste dentaire	22
1999-12-07	Accord du 7 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail	22
2000-05-25	Accord du 25 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail	24
2001-03-02	Accord du 2 mars 2001 relatif au régime de prévoyance	26
2001-06-20	Avenant du 20 juin 2001 relatif à la collecte de fonds en matière de formation professionnelle	31
2002-01-25	Attribution de la collecte des fonds de formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus à l'OPCA MULTIFAF Protocole d'accord du 25 janvier 2002	33
2002-05-15	Protocole d'accord du 15 mai 2002 relatif au régime de prévoyance (Avenant n° 2 à la CCN)	27
2002-07-12	Actualisation de l'annexe III (rémunération des apprentis) Protocole d'accord du 12 juillet 2002	35
	Protocole d'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi	34
2003-12-19	Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et à la reconnaissance des CQP	35
	Accord du 19 décembre 2003 relatif à la création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle	36
	Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires	36
	Accord du 19 décembre 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires	35
2004-12-06	Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle (contrat de professionnalisation)	38
2005-01-04	Actualisation des annexes I et III Protocole d'accord du 4 janvier 2005	39
	Actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 Protocole d'accord du 4 janvier 2005	38
	Avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance	39
2005-11-15	Protocole d'accord relatif à l'indemnité de licenciement Protocole d'accord du 15 novembre 2005	43
2006-04-10	Avenant du 10 avril 2006 relatif à la création de 6 certificats de qualification professionnelle	43
2006-10-23	Protocole d'accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires	80
2007-02-23	Actualisation de l'annexe III de la convention collective Accord du 23 février 2007	44
2007-09-24	Accord du 24 septembre 2007 relatif au développement de la formation professionnelle	44
	Accord « Salaires » du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 (1)	80
2007-11-09	Accord du 9 novembre 2007 relatif à la participation des salariés aux négociations collectives	54
	Avenant du 9 novembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires	54
2008-05-30	Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif à l'ancienneté	54
2008-06-27	Accord du 27 juin 2008 relatif à la mise en place d'un accord sur le développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	54
	Accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	54
2009-01-30	Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009	81
	Avenant du 30 janvier 2009 portant actualisation d'articles de la convention	56
2009-09-18	Accord du 18 septembre 2009 relatif à la période d'essai	57
2010-03-19	Accord du 19 mars 2010 relatif au contrat d'apprentissage	57
	Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010	82
2010-08-17	Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires (n° 993)	JO-1
2011-02-04	Accord « Salaires » du 4 février 2011	82
2011-02-22	Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires (n° 993)	JO-1
2011-05-07	Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires (n° 993)	JO-1
2012-01-27	Annexe relative à la formation professionnelle (Accord du 27 janvier 2012)	11
2012-09-14	Accord du 14 septembre 2012 relatif à l'ancienneté	58
	Accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis	82
2012-12-07	Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013	83
	Avenant du 7 décembre 2012 relatif au congé maladie enfant	58
2012-12-26	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires (n° 993)	JO-1
2013-03-29	Accord du 29 mars 2013 relatif à la classification	58
	Accord du 29 mars 2013 relatif au travailleur handicapé	59
2013-04-03	Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013	JO-2
2013-04-06	Arrêté du 28 mars 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-3
2013-06-21	Accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle	60
2013-11-03	Arrêté du 11 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-4
2013-12-26	Arrêté du 17 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-4
2014-02-14	Accord du 14 février 2014 relatif à la classification de technicien qualifié en prothèse dentaire	69
	Accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014	84
2014-05-16	Avenant n° 5 du 16 mai 2014 relatif au régime de prévoyance	69
2014-06-28	Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-4

Date	Texte	Page
2014-10-10	Avenant n° 1 du 10 octobre 2014 à l'accord du 27 juin 2008 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	72
	Accord du 5 décembre 2014 portant sur l'actualisation de l'article 33 de la convention relatif à l'ancienneté	74
2014-12-05	Accord du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle	73
	Avenant à l'annexe III du 14/09/2012 (5 décembre 2014)	NV-1
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-4
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-4
2015-02-13	Accord du 13 février 2015 complétant les dispositions de l'article 25 ter de la convention	74
	Accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015	84
2015-04-17	Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-7
2015-05-13	Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 avril 2015	JO-7
2015-07-16	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-9
2015-07-29	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-10
	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-10
2016-10-15	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2016	JO-10
2016-10-21	Accord du 21 octobre 2016 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention	75
	Avenant du 21 octobre 2016 relatif à la modification de l'annexe III de la convention	75
2016-12-02	Accord du 2 décembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 (1)	84
2017-02-28	Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-12
2017-06-20	Protocole d'accord du 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 sur l'ancienneté	75
2017-06-30	Protocole d'accord du 30 juin 2017 relatif à la modification de l'article 12 de la convention collective nationale	75
2017-12-04	Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de l'UNSA santé sociaux à la convention	76
2017-12-05	Avenant n° 6 du 5 décembre 2017 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance	76
2017-12-14	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017	JO-12
2018-04-20	Arrêté du 13 avril 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-14
2018-07-12	Accord du 12 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	77
2018-10-30	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (30 octobre 2018)	NV-1
2018-11-30	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-14
	Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à la modification de l'article 43 « congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans »	78
	Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019	84
2019-02-21	Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-14
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	85
2019-03-01	Protocole d'accord du 1er mars 2019 relatif à la rémunération des personnes en contrat d'apprentissage (annexe III)	79
2019-03-06	Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	79
2019-04-24	Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-15
2019-07-23	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-15
2019-07-26	Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-15
2019-07-30	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-16
2019-10-02	Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (n° 993)	JO-16

Index alphabétique

A

Accident du travail, trajet, maladie professionnelle 5
Accord designation de l'operateur de competences (OPCO) (30 octobre 2018) NV-1
Accord du 12 juillet 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 77
Accord du 13 fevrier 2015 completant les dispositions de l'article 25 ter de la convention 75
Accord du 13 fevrier 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'annee 2015 84
Accord du 14 fevrier 2014 relatif a la classification de technicien qualifie en prothese dentaire 69
Accord du 14 fevrier 2014 relatif aux salaires au 1er mai 2014 84
Accord du 14 septembre 2012 relatif a l'anciennete 58
Accord du 14 septembre 2012 relatif a la remuneration des apprentis 82
Accord du 16 octobre 1987 relatif a la commission paritaire departementale ou regionale de conciliation et de proposition 21
Accord du 16 octobre 1987 relatif a la formation professionnelle continue 20
Accord du 18 septembre 2009 relatif a la periode d'essai 57
Accord du 19 decembre 2003 relatif a la creation et a la reconnaissance des CQP 35
Accord du 19 decembre 2003 relatif a la creation et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle 36
Accord du 19 decembre 2003 relatif au contingent d'heures supplementaires 35, 36
Accord du 19 mars 2010 relatif au contrat d'apprentissage 57
Accord du 19 mars 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010 82
Accord du 2 decembre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 (1) 84
Accord du 2 mars 2001 relatif au regime de prevoyance 26
Accord du 21 juin 2013 relatif au developpement de la formation professionnelle 60
Accord du 21 octobre 2016 relatif a l'actualisation de l'annexe I de la convention 75
Accord du 24 septembre 2007 relatif au developpement de la formation professionnelle 44
Accord du 25 mai 2000 relatif a la reduction du temps de travail 24
Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1
Accord du 27 juin 2008 relatif a la mise en place d'un accord sur le developpement du paritarisme et au financement de la negociation collective 54
Accord du 27 juin 2008 relatif au developpement du paritarisme et au financement de la negociation collective 55
Accord du 29 mars 2013 relatif a la classification 58
Accord du 29 mars 2013 relatif au travailleur handicape 59
Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009 81
Accord du 30 mai 2008 portant modification de l'article 33 relatif a l'anciennete 54
Accord du 5 decembre 2014 portant sur l'actualisation de l'article 33 de la convention relatif a l'anciennete 74
Accord du 5 decembre 2014 relatif a la formation professionnelle 73
Accord du 6 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle (contrat de professionnalisation) 38
Accord du 6 mars 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO des entreprises de proximite) 79
Accord du 7 decembre 1999 relatif a la reduction du temps de travail 22
Accord du 7 decembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013 83
Accord du 9 novembre 2007 relatif a la participation des salaries aux negociations collectives 54
Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 85
Accord « Salaires » du 4 fevrier 2011 82
Accord « Salaires » du 9 novembre 2007 au 1er janvier 2008 (1) 80
Actualisation d'articles de la convention 56
Actualisation de l'annexe I de la convention 75
Actualisation de l'annexe III (remuneration des apprentis) 35
Actualisation de l'annexe III (remuneration des apprentis) Protocole d'accord du 12 juillet 2002 35
Actualisation de l'annexe III de la convention collective 44
Actualisation de l'annexe III de la convention collective Accord du 23 fevrier 2007 44
Actualisation de l'article 33 de la convention (anciennete) 74
Actualisation des annexes I et III 39
Actualisation des annexes I et III Protocole d'accord du 4 janvier 2005 39
Actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 38
Actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 Protocole d'accord du 4 janvier 2005 38
Adhesion 1
Adhesion par lettre de l'UNSA 76
Adhesion par lettre du 4 decembre 2017 de l'UNSA sante sociaux a la convention 76
Administration et fonctionnement 92
Affectation du montant des cotisations recueillies 55
Affichage des dates de conges payes 6
Anciennete 6, 58
Annexe 20, 53, 56, 59, 69, 79, 81-85
Annexe I - Qualification des prothesistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothese dentaire 10
Annexe I Champ d'application 89
Annexe I qualification des prothesistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothese dentaire Convention collective nationale du 18 decembre 1978 10
Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 90
Annexe III 57, 82
Annexe III - Contrat d'apprentissage 57
Annexe III - Formation en alternance 11
Annexe III - Formation en alternance Accord du 16 octobre 1987 11
Annexe III - Remuneration des personnes en contrat d'apprentissage 79
Annexe III Remuneration des apprentis 82
Annexe relative a la formation professionnelle (Accord du 27 janvier 2012) 11
Annexes 89
Attribution de la collecte des fonds de formation professionnelle des entreprises de 10 salaries et plus a l'OPCA MULTIFAF 33
Attribution de la collecte des fonds de formation professionnelle des entreprises de 10 salaries et plus a l'OPCA MULTIFAF Protocole d'accord du 25 janvier 2002 33
Attributions 77
Attributions Representation Convocation de la commission Prise en charge des membres de la commission 21
Autorisation d'absence pour participation aux congres et assemblees statutaires des syndicats 2
Avantages acquis 2
Avenant a l'annexe III du 14/09/2012 (5 decembre 2014) NV-1

Avenant du 10 avril 2006 relatif a la creation de 6 certificats de qualification professionnelle 43
Avenant du 16 avril 1999 relatif a la formation prothesiste dentaire 22
Avenant du 20 juin 2001 relatif a la collecte de fonds en matiere de formation professionnelle 31
Avenant du 21 octobre 2016 relatif a la modification de l'annexe III de la convention 75
Avenant du 30 janvier 2009 portant actualisation d'articles de la convention 56
Avenant du 7 decembre 2012 relatif au conge maladie enfant 58
Avenant du 9 novembre 2007 relatif au contingent des heures supplementaires 54
Avenant n° 1 du 10 octobre 2014 a l'accord du 27 juin 2008 relatif au developpement du paritarisme et au financement de la negociation collective 72
Avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif a la prevoyance 39
Avenant n° 5 du 16 mai 2014 relatif au regime de prevoyance 69
Avenant n° 6 du 5 decembre 2017 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif a la prevoyance 76

B

Bilan de competences 13, 62
Bulletin de paie 6

C

Cessation des garanties de prevoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail. - Extension de la garantie capital deces aux salaries beneficiaires des congés non remuneres 41
Champ d'application 22, 24, 27, 36, 38, 39, 55, 72, 79
Champ d'application professionnel et territorial 1
Classification 58
Classification de technicien qualifié en prothese dentaire 69
Collecte de fonds en matiere de formation professionnelle 31
Comite d'entreprise 3
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 92
Commission paritaire departementale ou regionale de conciliation et de proposition 21
Commission paritaire technique 29, 42
Composition 78
Conge de formation 20
Conge de formation economique, sociale et syndicale 2
Conge de maternite ou d'adoption 8
Conge maladie enfant 58
Conges exceptionnels 8
Conges payes - Duree du conge 6
Conges payes des salaries employes a temps partiel 7
Conges pour elever un enfant 8
Conges pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans 8
Conges supplementaires pour mere de famille 7
Conjoint et concubin - Definition 40
Conjoint et concubin - Definition 28
Contenus des CQP 35, 37
Contestation sur l'affiliation 1
Contexte 11, 60
Contingent annuel d'heures supplementaires 23, 25
Contingent d'heures supplementaires 35, 36
Contingent des heures supplementaires 54
Contrat a duree determinee 5
Contrat d'apprentissage 9
Contrat d'apprentissage (Annexe III - Contrat d'apprentissage) 57
Contrat de garanties collectives 30
Contrat de travail 3
Controle des horaires effectues 23, 25
Convention collective nationale des prothesistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothese dentaire du 18 decembre 1978. Etendue par arrete du 28 fevrier 1979 JORF 17 mars 1979. 1
Convention collective nationale du 18 decembre 1978 1
CPPNI 77
Creation d'une commission nationale paritaire de l'emploi 34
Creation de 6 certificats de qualification professionnelle 43
Creation de l'association paritaire 55
Creation et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle 36-38
Creation et reconnaissance des CQP 35

D

Date d'application 80
Date d'effet et duree de l'accord 36, 38
Date d'effet. - Extension 72, 77
Date d'entree en vigueur 55, 73
Date d'entree en vigueur de la presente convention collective 1
De la formation tout au long de la vie professionnelle 47
De la professionnalisation 47
Definition (Conjoint et concubin - Definition) 40
Definition (Conjoint et concubin - Definition) 28
Definition (Enfants a charge - Definition) 40
Definition (Enfants a charge - Definition) 27, 28
Definition des 6 certificats de qualification professionnelle 43
Definition des trois certificats de qualification professionnelle 74
Definition du certificat de qualification professionnelle (CQP) 73
Delegue du personnel 3
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 55, 72
Depart a la retraite 4

Depot et extension 20, 53, 69
Depot et publicite 80
Designation de l'OPCA 11, 60
Determination de la duree du travail effectif pour le calcul de la duree du conge 7
Developpement de la formation professionnelle 11, 60
Developpement du paritarisme et au financement de la negociation collective 55
Developpement du paritarisme et financement de la negociation collective 72
Devolution du capital deces 27, 39
Dispositions diverses 96
Dispositions Financieres 67
Dispositions financieres 18, 52
Dispositions Particulieres 66
Dispositions particulieres 17, 51
Dispositions particulieres au personnel d'encadrement 24, 26
Dispositions specifiques 19, 53, 68
Droit syndical 2
Droit syndical. 2
Duree 1, 30, 43, 79
Duree de l'accord et denonciation 22, 24
Duree du conge (Conges payes - Duree du conge) 6
Duree du travail 4
Duree. - Revision. - Denonciation 56, 73

E

Effet - Duree 30, 43
Egalite de remuneration entre hommes et femmes 6
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 17
Egalite professionnelle homme/femme 51
Egalite professionnelle hommes-femmes 66
Enfants a charge - Definition 40
Enfants a charge - Definition 28
Engagements reciproques Etat - laboratoires dentaires 26
Engagements reciproques Etat/laboratoires dentaires 23
Entree en vigueur 20, 53, 69
Entree en vigueur et duree du present accord 78
Entreprises employant 10 salaries et plus 32, 33
Entreprises employant 10 salaries et plus. 33
Entreprises et salaries concernes 35, 37
Entretien professionnel 13, 62
Essai professionnel 3
Exclusions 28, 41
Extension 36, 38, 73
Extension (Date d'effet. - Extension) 69, 76
Extension de la garantie capital deces aux salaries beneficiaires des conges non remuneres (Cessation des garanties de prevoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail. - Extension de la garantie capital deces aux salaries beneficiaires des conges non remuneres) 41
Extension de la garantie capital deces aux salaries beneficiaires des conges non remuneres (conge parental, conge de formation, conge sabbatique ..) 29
Extension du present accord 56

F

Financement du fonds d'aide au paritarisme 55, 72
Fonctionnement 78
Force obligatoire 69
Force obligatoire de l'accord 20, 53
Formation 6
Formation en alternance (Annexe III - Formation en alternance) 11
Formation professionnelle 44, 73
Formation professionnelle (contrat de professionnalisation) 38
Formation professionnelle continue 20
Formation prothesiste dentaire 22
Formation tout au long de la vie professionnelle 13, 62

G

Garantie capital deces 27, 39
Garantie incapacite temporaire de travail 28, 40
Garantie invalidite 28, 41
Garantie maternite 41
Garantie maternite salarie cadre 28
Garantie rente education 27
Garantie rente-education 40
Gestion du regime conventionnel 29, 42

H

Handicapes physiques 6
Hygiene et securite dans les laboratoires de prothese dentaire 9

I

I. - Regles de constitution 90
II. - Administration et fonctionnement 92
III. - Organisation financiere 96
Incapacite de travail et capital deces 5

Incidence de la maladie sur les congés payés 7
Indemnité de licenciement 3
Insertion professionnelle des travailleurs handicapés 18, 51, 66
Institutions représentatives du personnel 2
Interprétation et procédures de conciliation
- les différends individuels ou collectifs 2
IV. - Dispositions diverses 96

J

Jours fériés 7

L

L'entretien professionnel 46
L'observatoire des métiers et des qualifications 45
La validation des acquis de l'expérience (VAE) 46
Laboratoires dentaires (Engagements réciproques Etat - laboratoires dentaires) 26
Le bilan de compétences 46
Le contexte 45
Le passeport formation 46
Les différends individuels ou collectifs (Interprétation et procédures de conciliation
- les différends individuels ou collectifs) 2
Les enjeux du développement de l'apprentissage 49

M

Maladie 5
Maternité 6
Mise en œuvre de la réduction du temps de travail 22, 24
Mise en place d'un accord sur le développement du paritarisme et au financement de la négociation collective 54
Mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche conformément à l'avenant n° 4 ci-joint 39
Mise en place de la CPPNI 77
Mise en place du régime 30
Mission de la CPPNI 77
Missions confiées à la CPNE 18, 51, 67
Modalité de création 35, 37
Modalités d'accès 73
Modalités d'attribution 74
Modalités de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail 22, 25
Modalités particulières 17, 50, 66
Modification de l'article 12 de la convention collective 75
Modification de l'article 25 ter de la convention 75
Modification de l'article 33 relatif à l'ancienneté 54, 75
Modification de l'article 43 « congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans » 78
Modification de la situation juridique de l'entreprise 4
Modification du contrat de travail 3
Modification du régime de prévoyance 69, 76

N

Nature des actions de formation 20

O

Objectifs 13, 47, 62
Objet 11, 44, 60, 72, 79
Objet de l'accord 55
Observatoire des métiers et des qualifications 12, 61
OPCO des entreprises de proximité 79, 85
Organisation financière 96

P

Parcours professionnels 13, 46, 61
Participation au développement de la formation professionnelle continue 18, 52, 67
Participation des salariés aux négociations collectives 54
Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national 3
Participation des salariés aux négociations collectives niveau national 78
Pause obligatoire et repos quotidien 23, 25
Période d'essai 57
Période d'essai et conclusion du contrat de travail 3
Personnel intérimaire 5
Plan de formation 16, 50, 65
Preamble 27, 33, 39, 55, 69, 72, 76, 77, 79
Préavis en cas de démission ou de licenciement 3
Préparer l'avenir 12, 45, 61
Prévoyance 5, 39, 69, 76
Professionalisation 14, 63
Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèse dentaire 11
Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèses dentaires 60
Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèses dentaires 44
Protocole d'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi 34
Protocole d'accord du 15 mai 2002 relatif au régime de prévoyance (Avenant n° 2 à la CCN) 27
Protocole d'accord du 1er mars 2019 relatif à la rémunération des personnes en contrat d'apprentissage (annexe III) 79
Protocole d'accord du 20 juin 2017 relatif à la modification de l'article 33 sur l'ancienneté 75

Protocole d'accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires 80
Protocole d'accord du 30 juin 2017 relatif a la modification de l'article 12 de la convention collective nationale 75
Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif a la modification de l'article 43 « congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans » 78
Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 84
Protocole d'accord relatif a l'indemnité de licenciement 43
Protocole d'accord relatif a l'indemnité de licenciement Protocole d'accord du 15 novembre 2005 43
Protocole d'accord technique 31

Q

Qualification des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (Annexe I - Qualification des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire) 10

R

Reduction du temps de travail 22, 24
Regime de prevoyance 26
Regime de prevoyance (Avenant n° 2 a la CCN) 27
Regles de constitution 90
Remuneration 23, 25
Remuneration des apprentis 75
Remuneration des personnes en contrat d'apprentissage 11
Remuneration des personnes en contrat d'apprentissage (Annexe III - Remuneration des personnes en contrat d'apprentissage) 79
Retraite complementaire et prevoyance 4
Revalorisation 29, 41
Reversement de la contribution specifique aux organisations syndicales 73
Revision 1, 78, 80
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 55, 72
Rupture conventionnelle du contrat de travail a duree indeterminee 4

S

Salaire de reference servant au calcul des prestations 41
Salaires 80-82
Salaires au 1er janvier 2019 84
Salaires au 1er mai 2014 84
Salaires et aux primes au 1er janvier 2013 83
Salaires et primes au 1er janvier 2017 84
Salaires et primes pour l'annee 2015 84
Salaires minima et classification 6
Salaries a temps partiel 23, 26
Service national 6
Stipulations specifiques a destination des entreprises de moins de 50 salaries 76, 80
Suivi de l'accord 24, 26

T

Taux de cotisation 29, 42, 72
Texte de base 1, 85
TITRE Ier
- Objet 44
Titre Ier Objet 11, 60
TITRE II
- Prospective des metiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de protheses dentaires 44
Titre II Designation de l'OPCA 11, 60
Titre II Designation de l'OPCA (1) 11
TITRE III
- Parcours professionnels 46
Titre III Prospective des metiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothese dentaire 11
Titre III Prospective des metiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de protheseS dentaireS 60
TITRE IV
- De la formation tout au long de la vie professionnelle 47
Titre IV Parcours professionnels 13, 61
TITRE V
- Dispositions particulieres 51
Titre V formation tout au long de la vie professionnelle 13
Titre V Formation tout au long de la vie professionnelle 62
TITRE VI
- Missions confiees a la CPNE 51
Titre VI Dispositions particulieres 17
Titre VI Dispositions Particulieres 66
TITRE VII
- Dispositions financieres 52
Titre VII Missions confiees a la CPNE 18, 67
Titre VIII Dispositions financieres 18
Titre VIII Dispositions Financieres 67
Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPPNI 78
Travail a temps partiel 5
Travailleur handicape 59

V

Validation des acquis de l'experience (VAE) 13, 62
Validation des epreuves et delivrance des CQP 36, 37

