

Convention collective Cabinets dentaires (IDCC 1619) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635655. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/cabinets-dentaires-1619>.

Sommaire

- 1. Préambule
- 2. Titre Ier : Dispositions générales
- 3. Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel
- 4. Titre III : Contrat de travail
- 5. Titre IV : Maintien du salaire en cas de maladie - Indemnisation en cas de licenciement et départ en retraite
- 6. Titre V : Régime de prévoyance (1) et retraite complémentaire (2) (1) Accord du 5 juin 1987. (2) Accord du 22 novembre 1991.
- 7. Titre VI : Durée du travail et congés
- 8. Titre VII : Formation professionnelle

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

La convention collective conclue le 10 février 1986 entre :

- la fédération odontologique de France et territoires associés (FOFTA) ;
- le syndicat national CGT des assistantes et prothésistes dentaires ;
- la fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, branche prothésistes et assistantes dentaires ;
- la fédération des employés et cadres CGT-FO ;
- la fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;
- la fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et laboratoires dentaires.

La convention collective conclue le 24 septembre 1983 entre :

- la confédération nationale des syndicats dentaires ;
- la fédération nationale indépendante du personnel des cabinets dentaires et laboratoires dentaires ;
- le syndicat autonome des assistantes dentaires et réceptionnistes.

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

- les accords nationaux professionnels du 5 juin 1987 relatifs au régime de prévoyance des salariés des cabinets dentaires ;
- l'accord national professionnel relatif à la définition et à la classification des emplois des cabinets dentaires du 3 novembre 1988 ;
- l'accord national du 3 novembre 1988 relatif à la formation professionnelle des salariés des cabinets dentaires ;
- l'accord national du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire.

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

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 décembre 2003

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

Durée et dénonciation

Article 1.2

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

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

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

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

Révision

Article 1.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

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

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

Avantages acquis

Article 1.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

Adhésion

Article 1.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

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

Commissions paritaires : composition et attributions

Article 1.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 mai 2017

Plusieurs commissions paritaires sont prévues :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- les commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

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

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

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

La partie patronale assure le secrétariat.

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

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

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

Article 1.6.1

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

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

Elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité déposé dans une base de données nationale dans les conditions déterminées par voie réglementaire et, à ce titre, est destinataire des éventuels conventions et accords d'entreprises relatifs à la durée du travail ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche.

Dans le cadre de ses missions elle définit :

- les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application(2) ;
- l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les éventuels conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle des cabinets dentaires, et établit pour la commission nationale de la négociation collective et le haut conseil du dialogue social, un rapport sur l'état des négociations entreprises sur le sujet ;
- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

En outre elle exerce des missions :

- d'interprétation, en rendant un avis à la demande d'une juridiction en conformité avec les textes régissant les règles de l'organisation judiciaire ;
- de conciliation et d'interprétation des litiges individuels et collectifs nés de l'interprétation de la présente convention collective.

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

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

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 9 de l'article 1.6.1 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Participation des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives aux commissions

Article 1.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

- repas : 120 F ;
- hôtel-petit déjeuner : 280 F.

Les montants des frais ci-dessus seront révisés annuellement.

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

Égalité professionnelle. Égalité de traitement

Article 1.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

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

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

Soins aux salariés

Article 1.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

Tickets-restaurant

Article 1.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Liberté d'opinion (1)

Article 2.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

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

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

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

Exercice du droit syndical

Article 2.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

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

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

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

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

Absences pour l'exercice d'une activité syndicale (1)

Article 2.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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

2.3.1. Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

Il est régi par les dispositions du code du travail.

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

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

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

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

2.3.2. Participation aux congrès et instances statutaires

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

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

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Délégués du personnel

Article 2.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

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

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

Comité d'entreprise

Article 2.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

Titre III : Contrat de travail

Préambule

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2004

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

conventionnelle.

Embauche

Article 3.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 octobre 1994

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

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

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

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

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

Mentions obligatoires contenues dans le contrat de travail

Article 3.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

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

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

Catégories de personnel

Article 3.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

Le personnel est réparti en deux catégories :

- le personnel permanent ;
- le personnel non permanent ou personnel embauché à titre provisoire.

Personnel permanent

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

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

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

Personnel non permanent (1)

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

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

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

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

Personnel non permanent devenant permanent

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

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

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

Période d'essai

Article 3.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 septembre 2009

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

3.4.1. Contrats à durée indéterminée

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

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

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

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

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

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

Cas particulier des contrats de professionnalisation

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

3.4.2. Contrats à durée déterminée

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

Ces périodes d'essai ne sont pas renouvelables.

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

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

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

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

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

Cas particulier des contrats de professionnalisation

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

Aptitude médicale et médecine du travail

Article 3.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

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

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

Article 3.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 8 juillet 2005

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

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

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

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

travail ;

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

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

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

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

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

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

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

3.6.4. Retour de congé de maternité ou de congé parental

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

Conséquence de l'inaptitude du salarié d'origine non professionnelle

Article 3.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 juin 2001

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

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

Ancien article 3.9.4 (Avenant du 22 juin 2001).

Modification de la situation juridique de l'employeur

Article 3.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 juin 2001

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

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

Modification du contrat de travail

Article 3.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 juin 2001

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

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

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

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

Service national

Article 3.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 juin 2001

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

dans son emploi.

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

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

(1) Devenu article 3.11.

Rupture du contrat de travail

Article 3.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 octobre 2023

3.11.1. Définitions

Principaux modes de rupture du contrat de travail :

- Si le contrat de travail est à durée indéterminée :
 - la rupture à l'initiative de l'employeur sera un licenciement ;
 - la rupture à l'initiative du salarié sera une démission ;
 - la rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié sera une rupture conventionnelle.

- Si le contrat de travail est à durée déterminée :

Il peut être rompu avant son terme en cas de :

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

3.11.2. Durée et conditions d'exercice du préavis

1. Durée

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

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

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

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

Le point de départ du délai de préavis est la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception émanant de l'employeur en cas de licenciement, ou émanant du salarié en cas de démission que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel.

2. Heures pour recherche d'emploi

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

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

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

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

3.11.3. Dispense de préavis

1. À l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

2. À la demande du salarié

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

3. Interruption du préavis en cours d'exécution

Le salarié ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis déjà entamé peut, sur

présentation de justificatif, réduire son préavis à 30 jours calendaires.

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

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

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

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

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Secret professionnel

Article 3.12

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 juin 2001

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

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

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

Devoirs du personnel

Article 3.13

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 juin 2001

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

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

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

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

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

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

Salaires

Article 3.14

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 juin 2001

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

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

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

$SM = SH \times (N.H.S. \times 4,33)$ où :

SM = salaire mensuel ;

SH = salaire horaire ;

NHS = nombre d'heures de travail par semaine ;

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

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

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

Prime d'ancienneté

Article 3.15

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 février 2024

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

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

Le taux de la prime s'élève à :

– 2 % à partir de 2 ans d'ancienneté révolue dans l'entreprise ;

– 1 % en plus par année supplémentaire jusqu'à 20 ans d'ancienneté.

Cette prime d'ancienneté est plafonnée à 20 %.

Hygiène des locaux. - Tenue de travail

Article 3.16

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 décembre 2025

3.16.1 Hygiène des locaux

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

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

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

Il est obligatoire de mettre à la disposition des salariés :

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

3.16.2 Tenue de travail

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

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

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

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

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

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

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

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

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

Titre IV : Maintien du salaire en cas de maladie - Indemnisation en cas de licenciement et départ en retraite

Champ d'application

Article 4.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 octobre 1994

L'ensemble des salariés cadres et non cadres des cabinets dentaires, que leur contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, et quelle que soit la durée effective de travail prévue au contrat, bénéficie des garanties suivantes :

- maintien du salaire ;
- indemnité de licenciement ;
- indemnité de départ en retraite.

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

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

Maintien du salaire

Article 4.2 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 décembre 2000

4.2.1. Conditions d'ancienneté du salarié

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

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

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

4.2.2. Proposition de rédaction nouvelle

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de licenciement

Article 4.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 octobre 1994

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

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

L'indemnité se calcule comme suit :

- entre 2 et 4 ans, 1/10 de mois de salaire par année de présence ;

Pour toute année incomplète, la fraction de l'indemnité correspondante sera proportionnelle au nombre de mois de présence.

- à partir de 4 ans, 1 mois de salaire par tranche de 4 ans de présence ou fraction de 4 années supérieure à 2 ans.

Exemples :

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

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

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

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

Indemnité de départ à la retraite

Article 4.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

Point de départ et cessation des garanties

Article 4.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

Maintien des garanties

Article 4.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

Titre V : Régime de prévoyance (1) et retraite complémentaire (2) (1) Accord du 5 juin 1987. (2) Accord du 22 novembre 1991.

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 septembre 2010

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

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

Champ d'application

Article 5.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

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

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

Ce régime de prévoyance “ Incapacité de travail, longue maladie, invalidité, décès ” a pour but d'assurer :

- le versement d'indemnités journalières ou de rente invalidité, complémentaires à celles de la sécurité sociale ;
- le versement, en cas de décès du salarié, d'un capital et d'une rente d'éducation.

Obligations réciproques

Article 5.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

Conditions d'application des garanties

Article 5.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

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

5.3.1. Ancienneté du salarié

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

5.3.2. Suspension du contrat de travail indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, pour le salarié (et le cas échéant, leurs ayants droit) :

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

Répartition des cotisations

Article 5.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

La répartition entre l'employeur et les salariés est la suivante :

- part patronale : soit 1 % ;
- part salariale : soit 0,5 %.

Organisme assureur

Article 5.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

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

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

Commission de suivi du régime

Article 5.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

Retraite complémentaire. - Répartition de la cotisation (1)

Article 5.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 janvier 2000

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

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

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

Répartition de la cotisation

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

À partir du 1^{er} janvier 2000 :

La répartition des 6 premiers pour cent est fixée à :

- 60 % à la charge des employeurs ;
- 40 % à la charge des salariés.

La répartition des pourcentages au-delà des 6 premiers est partagée :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

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

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

Titre VI : Durée du travail et congés

Durée du travail

Article 6.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2019

6.1.1. Temps de travail effectif

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

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

6.1.2. Durée du travail (1)

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

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

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

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

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

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

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

6.1.3. Repos

Repos quotidien :

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

Repos hebdomadaire :

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

6.1.4. Gardes et astreintes

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

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

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

6.1.4.1. Définition et modalités (2)

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

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

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

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

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

6.1.4.2. Indemnisation

Garde

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

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

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

Astreinte

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

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

6.1.4.3. Repos compensateur de remplacement

Garde

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

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

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

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

Astreinte

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

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

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

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

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

6.1.4.4. Cas particulier du 1er Mai

Garde

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

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

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

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

Astreinte

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

En cas de venue du salarié au cabinet durant l'astreinte, celui-ci recevra pour cette intervention une indemnité calculée sur la base de son

taux horaire de base, majorée de 100 % pour chaque heure d'intervention.

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

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

6.1.5. Temps d'absence de l'assistant dentaire

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

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

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

Frais de déplacement

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

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

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

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

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Congés payés

Article 6.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 octobre 2024

6.2.1 Ordre des départs (1)

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

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

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

6.2.2 Détermination de la durée du travail effectif

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

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

6.2.3 Paiement des congés payés

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

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

6.2.4 Incidence de la maladie sur les congés payés

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

Absence pour maladie à la date du départ en congés payés

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

Ces congés peuvent être pris :

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

Maladie au cours des congés payés

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

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

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

- soit à l'issue de la période préalablement fixée ;

- soit à une date ultérieure (report), après accord entre les parties.

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

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

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

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

(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

Congés de courte durée

Article 6.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 janvier 1992

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

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

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

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

Congés pour événements familiaux et personnels

Article 6.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

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

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

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

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

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

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

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

11. Naissance d'un enfant pour le père, le concubin ou la concubine de la mère ou la personne liée à elle par un mariage ou un Pacs :
3 jours.

12. Arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption :
3 jours.

13. Journée défense et citoyenneté :
1 jour.

14. Annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer :
2 jours.

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

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

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

L'employeur en est informé au plus vite.

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

(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Congé de proche aidant

Article 6.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

Bénéficiaires

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

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

Ce congé peut être pris sans condition d'ancienneté.

Durée

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

Maintien du salaire

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

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

Congé de solidarité familiale

Article 6.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

Bénéficiaires

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

Ce congé peut être pris sans conditions d'ancienneté.

Durée

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

Maintien du salaire

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

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

Congé de maternité

Article 6.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

Bénéficiaires

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

Durée

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

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

Maintien du salaire

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

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

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article 6.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

Bénéficiaires

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

Durée

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

Maintien du salaire

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

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

Congé d'adoption

Article 6.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

Bénéficiaires

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

Durée

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

Maintien de salaire

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

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

Congé pour enfant malade

Article 6.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

Bénéficiaires

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

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

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

Durée

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

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

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

Maintien de salaire

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

Congé de présence parentale

Article 6.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

Bénéficiaires

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

Il peut être pris sans condition d'ancienneté.

Durée

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

Maintien du salaire

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

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

Congé parental d'éducation

Article 6.12

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

Bénéficiaires

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

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

Le congé parental suspend le contrat de travail.

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

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

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

Durée

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

Maintien de salaire

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

Congé sans solde pour élever son enfant

Article 6.13

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

Bénéficiaires

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

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

Durée

La durée maximale du congé est fixée à une année.

Démission sans préavis conventionnel pour élever son enfant

Article 6.14

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

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

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

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

Démission avec préavis conventionnel pour élever son enfant

Article 6.15

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2022

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

Titre VII : Formation professionnelle

Article 7.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

Les parties signataires, conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle décident :

- de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des cabinets dentaires ;
- de promouvoir les nouveaux droits de ces personnels ;
- de créer une dynamique d'étude prospective des compétences requises par les emplois de la branche et leur évolution.

Article 7.2 — Financement de la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 avril 2024

7.2.1. Principe

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

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

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

7.2.2. Financement

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

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

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

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

- cabinets de 1 à moins de 11 salariés :

La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

- cabinets à partir de 11 salariés :

La contribution est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel.

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

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

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

- cabinets de 1 à moins de 11 salariés :

La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

- cabinets de 11 à 49 salariés :

La contribution est fixée à 1,1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

- cabinets de 50 salariés et plus :

La contribution est fixée à 1,65 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel.

Article 7.3 — Compte personnel de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

7.3.1. Principes généraux

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

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée :

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

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

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

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

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

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

7.3.2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour tous les actifs :

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

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

Article 7.4 — Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

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

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

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

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

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

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

Article 7.5 — Objectifs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires décident :

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

Article 7.6 — Formation en alternance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

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

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

Sont reconnus prioritaires :

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

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

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

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

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

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

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

La formation se décline suivant trois modalités :

- contrat de professionnalisation ;
- contrat d'apprentissage ;
- dispositif Pro-A.

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

7.6.1. Contrat de professionnalisation

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

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

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

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

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

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux et professionnels sont mis en œuvre par un organisme de formation agréé par la CPNEFP. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation. Cette durée peut toutefois être portée au-delà de 25 %, sans pouvoir être supérieure à 35 % pour les personnes qui visent des formations diplômantes ayant un lien avec les métiers de la branche (titre assistant dentaire, CQP aide dentaire et diplôme de secrétaire technique option santé de l'UNAPL).

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

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

7.6.2. Contrat d'apprentissage

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

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

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

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

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

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

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

Le dispositif de reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) permet à leurs bénéficiaires, notamment ceux dont la qualification est

insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. La Pro-A s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF. Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion.

Le parcours de formation dans le cadre de la Pro-A alterne enseignements théoriques et activité professionnelle. Il associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques ;
- des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

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

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

Article 7.7 — Organisation de l'enseignement dans le cadre de l'alternance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

7.7.1. Formation d'assistant dentaire

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

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

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

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

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

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

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

Formation théorique dite externe

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

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

Les UE sont réparties comme suit :

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

Formation pratique dite interne

La formation interne s'effectue en milieu professionnel.

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

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

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

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

Stage de 35 heures (2)

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions de validation

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

En cas d'échec :

- échec à une UE :

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

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

- échec à plusieurs UE :

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

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

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

Prolongation exceptionnelle du temps de formation

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

Non validation

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

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

7.7.1.1. Co-financement via le CPF

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

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

7.7.2. Formation d'aide dentaire

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

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

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

La formation comporte 345 heures, définies par le référentiel de formation et d'emploi réparties en :

- 195 heures de formation externe dans un organisme de formation agréé par la CPNEFP,
- 150 heures de formation interne.

Formation théorique dite externe

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

Les UE sont réparties comme suit :

Unité	Dénomination	Durée
UE1	Préambule à la formation d'aide dentaire	14 heures

UE3	Gestion du risque infectieux et entretien de matériel	49 heures
UE4	Gestion-Transmission suivi du dossier patient	77 heures
UE6	Gestes et soins d'urgence-AFGSU 1	14 heures
UE7	Traçabilité et risques professionnels	21 heures
UE2	Relation-Communication	14 heures
	Évaluation	6 heures
Total		195 heures

Formation pratique dite interne

La formation interne s'effectue en milieu professionnel.

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

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

Conditions de validation

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

En cas d'échec :

– échec à une UE :

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

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

– échec à plusieurs UE

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

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

Les stagiaires sont autorisés à tripler le parcours de formation.

Prolongation exceptionnelle du temps de formation

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

Non validation

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

7.7.2.1. Évolution vers le titre d'assistant dentaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7.8 — Plan de développement des compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

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

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

Le plan de développement des compétences distingue deux types d'actions de formation :

- actions de formation obligatoires ou nécessaires (conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction) : elles figurent à l'annexe 1 de la convention collective nationale des cabinets dentaires ;
- actions de formation non obligatoires (autres).

Actions de formations obligatoires

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

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

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

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

Actions de formations non obligatoires

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

Elle se déroule pendant ou hors temps de travail.

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

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

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

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

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

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

Article 7.9 — Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 septembre 2024

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

7.9.1. Public concerné (1)

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

7.9.2. Statut du stagiaire

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

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

7.9.3. Congé pour VAE

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

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

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

7.9.4. Mise en œuvre du dispositif de VAE

7.9.4.1. Financement (3)

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

7.9.4.2. Gestion du parcours de VAE

À compter du lendemain de la parution du présent avenant au Journal officiel, la CPNEFP délègue l'ensemble de la gestion des parcours VAE visant l'accès partiel ou total, aux certifications professionnelles relevant du champ conventionnel de la branche des cabinets dentaires aux organismes de formation agréés par la CPNEFP :

- ayant répondu à l'appel à candidature émis par la CPNEFP ;

Et

- ayant satisfait aux différents critères et objectifs établis dans le cahier des charges accompagnant celui-ci.

Les organismes de formation agréés retenus sont :

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

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

Compétences nécessaires

Les organismes de formation sélectionnés certifient :

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

Prestations assurées

Les organismes de formation sélectionnés s'engagent à assurer la mise en œuvre de l'ensemble des étapes nécessaires au suivi d'un parcours de VAE, à savoir :

- gestion du dossier de faisabilité ;
- suivi du parcours candidat ;
- gestion financière ;
- suivi post jury.

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

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

• Édition du procès-verbal de jury de certification.

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

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

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

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

Durée de la délégation

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

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

Modalités de suivi

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

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

(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

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

(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

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

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

Article 7.10 — Dispositif d'accompagnement professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

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

Cet observatoire est géré par l'OPCO EP.

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

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

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

Article 7.11 — Négociation périodique

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

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

Article 7.12 — Primauté de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

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

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

(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)