

Convention collective Prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire (IDCC 0993) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

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/KALICONT000005635414. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/prothesistes-dentaires-et-des-personnels-des-laboratoires-de-0993>.

Sommaire

1. Champ d'application professionnel et territorial
2. Date d'entrée en vigueur de la présente convention collective
3. Durée
4. Révision
5. Adhésion
6. Contestation sur l'affiliation
7. Avantages acquis
8. Interprétation et procédures de conciliation : les différends individuels ou collectifs
9. Institutions représentatives du personnel
10. Contrat de travail
11. Congés payés - Durée du congé
12. Affichage des dates de congés payés
13. Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé
14. Incidence de la maladie sur les congés payés
15. Congés payés des salariés employés à temps partiel
16. Congés supplémentaires pour mère de famille
17. Jours fériés
18. Congés exceptionnels
19. Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans
20. Congé de maternité ou d'adoption
21. Congés pour élever un enfant
22. Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire
23. Contrat d'apprentissage

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 février 2026

Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, la présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés sur le territoire national et départements d'outre-mer dans les entreprises dont l'activité est notamment identifiée par le numéro NAFA : 3250Y-Q : fabrication de prothèses dentaires.

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

Date d'entrée en vigueur de la présente convention collective

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Durée

Article 3 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 janvier 2005

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

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

Révision

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

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

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

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

Adhésion

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Contestation sur l'affiliation

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Avantages acquis

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Interprétation et procédures de conciliation : les différends individuels ou collectifs

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Institutions représentatives du personnel

Droit syndical

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 janvier 2005

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

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

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

Section syndicale :

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

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

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

Panneaux d'affichage :

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

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

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

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

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 décembre 2017

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

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

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

Délégué du personnel

Comité d'entreprise

Article 13 — Délégation unique

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Essai professionnel

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

L'essai professionnel qui est distinct de la période d'essai visée à l'article 15 consiste en une épreuve ou une évaluation permettant à l'employeur de vérifier la qualification professionnelle du postulant et son aptitude à occuper le poste demandé.

Une déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée auprès des services de l'URSSAF. L'essai professionnel ne saurait excéder une journée et doit être rémunéré sur la base conventionnelle de l'emploi sollicité.

Contrat de travail

Période d'essai et conclusion du contrat de travail

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 septembre 2009

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

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

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

La période d'essai n'est pas renouvelable.

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

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

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

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

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

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

Modification du contrat de travail

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

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

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

Préavis en cas de démission ou de licenciement

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2022

Le préavis réciproque en cas de démission ou de licenciement est de :

- sept jours pour les salariés ayant moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois pour les salariés ayant six mois d'ancienneté et plus ;
- deux mois pour les salariés ayant deux ans d'ancienneté et plus ;
- trois mois pour les salariés cadres ayant un an d'ancienneté et plus.

Par accord signé entre les parties, une dispense partielle ou totale d'effectuer le préavis pourra être décidée. Au cas où le salarié aurait trouvé un nouvel emploi ou exercerait une activité pour son propre compte, le préavis non effectué ne sera pas rémunéré.

Pendant la durée du préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour et pendant deux heures pour lui permettre de chercher un emploi dès lors qu'il est embauché à temps complet. La démission ne donnant pas droit à ces heures de recherche d'emploi.

En cas de travail partiel, ces heures seront proratisées.

Si le salarié a trouvé un emploi ou exerce une activité pour son propre compte, ces absences ne seront pas rémunérées.

Les heures fixées d'un commun accord peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes. En cas de désaccord, elles seront prises alternativement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Indemnité de licenciement

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 février 2021

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors des cas de faute grave ou lourde, aux salariés visés par la présente convention collective, licenciés.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- au-dessus de 8 mois de présence : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- au-dessus de 3 ans de présence : 1 mois et demi ;
- au-dessus de 6 ans de présence : 2 mois ;
- au-dessus de 9 ans de présence : 2 mois et demi ;
- au-dessus de 11 ans de présence : 1/4 de mois de salaires par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaires pour les années à partir de 10 ans.

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

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Les dispositions du présent avenant sont d'application impérative et ne peuvent comporter de clauses dérogatoires, sauf dispositions plus favorables. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

Article 18 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2022

À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une " indemnité spécifique de rupture conventionnelle " dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 18, conformément à l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008.

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

Départ à la retraite

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 janvier 2009

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

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

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est soumis au respect d'un délai de préavis égal à celui s'appliquant en cas de démission. Dans ce cas, l'indemnité de départ sera calculée comme suit (1) :

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail qui limitent le préavis de départ à la retraite à deux mois pour tous les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Retraite complémentaire et prévoyance

Article 19 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

a) Retraite :

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

Répartition de la cotisation

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

1re tranche :

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

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

2e tranche :

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

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

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

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

b) Prévoyance :

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

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

Modification de la situation juridique de l'entreprise

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Durée du travail

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Travail à temps partiel

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Personnel intérimaire

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Contrat à durée déterminée

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 janvier 2005

Tout contrat à durée déterminée doit comporter un terme précis sauf lorsque le motif porte sur le remplacement d'une personne absente. Ce contrat doit être obligatoirement écrit.

La période d'essai est d'un jour par semaine avec un maximum de 2 semaines pour les contrats dont la durée est égale au plus à 6 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Le contrat à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois. La durée totale du contrat à durée déterminée à terme précis ne peut excéder 18 mois.

Le contrat à durée déterminée doit comporter l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 122-3-4 du code du travail.

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

Maladie

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

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

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

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

Prévoyance

Article 25 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Incapacité de travail et capital décès

Article 25 ter

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 octobre 2016

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

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

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

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait

perçue s'il avait poursuivi son activité.

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

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

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

Accident du travail, trajet, maladie professionnelle

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Maternité

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Handicapés physiques

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Service national

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Salaires minima et classification

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

Les salaires sont mensualisés.

Les salaires minima des différentes catégories sont fixés selon la grille de classification qui a fait l'objet de l'accord du 16 avril 1999, étendu

par voie d'arrêté ministériel du 19 octobre 1999, et figure en annexe.

Formation

Article 32 — Promotion sociale

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Ancienneté

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2024

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de la catégorie du salarié, elle s'ajoutera au salaire réel sans pouvoir être majorée en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires.

La prime d'ancienneté des salariés à temps partiel est proratisée à hauteur de leurs temps de travail contractuel.

Les périodes d'absence ne donnant pas lieu à rémunération réduiront proportionnellement le calcul de la prime d'ancienneté.

Elle est fixée comme suit :

1 % après 2 ans de présence dans le même laboratoire puis 1 % par an dans la limite de 20 %.

- les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans de présence, bénéficieront d'un jour annuel de congé supplémentaire ;
- les salariés ayant 25 ans de présence et plus bénéficieront d'un second jour annuel de congé supplémentaire ;
- les salariés ayant 30 ans de présence et plus bénéficieront d'un troisième jour annuel de congé supplémentaire.

Les années effectuées au titre de l'apprentissage seront prises en compte rétroactivement pour le calcul de l'ancienneté lors de l'intégration du salarié dans la même entreprise.

Cette prime devra figurer à part sur le bulletin de salaire.

En cas de réembauche dans l'entreprise d'un salarié licencié, il conservera son ancienneté uniquement au titre du calcul de sa prime d'ancienneté.

Bulletin de paie

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Congés payés - Durée du congé

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

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

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

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

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

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

Affichage des dates de congés payés

Article 36

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

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

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

L'ordre des départs tiendra compte en priorité :

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

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

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

Article 37

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 octobre 2026

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

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoires de formation professionnelle) ;
- le congé de maternité prévu à l'article L. 122-28 du code du travail ;
- le congé de paternité ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les journées de participation aux réunions syndicales ou aux réunions de commissions prévues par la présente convention (2) ;
- les congés de formation des cadres ou d'animation pour les jeunes ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les congés de formation professionnelle continue ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les absences pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (3) ;
- les périodes prévues aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (repos compensateur, RTT, congés payés...) sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail ;
- les arrêts de travail pour maladie ou accident non professionnels (2 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie dans la limite de 24 jours ouvrables par an en cas d'arrêt maladie sur toute la période de référence).

(1) L'article 37 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, qui assimile à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés d'accueil de l'enfant et d'adoption, les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 (RTT) du code du travail et les périodes, dans les limites fixées au dernier alinéa de l'article L. 3142-88 du code du travail, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'exercice d'un mandat électif local.

(Arrêté du 23 septembre 2026 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-10 et L. 2143-17 du code du travail, lesquelles prévoient que sont également prises en compte comme temps de travail effectif les heures de délégation effectuées dans le cadre de leur mandat par les élus du comité social et économique et les délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, et sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2142-11 du code du travail lesquelles prévoient la prise en compte des « journées de participation aux réunions syndicales » seulement s'agissant des participants ayant la qualité de représentants du personnel.

(Arrêté du 23 septembre 2026 - art. 1)

(3) Les termes « dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, selon lesquelles l'acquisition des congés payés en cas d'accident ou maladie d'origine professionnelle se fait sur toute la durée de l'arrêt de travail, même s'il excède 12 mois.

(Arrêté du 23 septembre 2026 - art. 1)

Incidence de la maladie sur les congés payés

Article 38

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

Le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêté de travail à la date des départs en congés fixée par l'employeur conserve

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

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

Congés payés des salariés employés à temps partiel

Article 39

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Congés supplémentaires pour mère de famille

Article 40

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

Jours fériés

Article 41

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

- Jour de l'An ;
- 1er Mai ;
- Noël.

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

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

Congés exceptionnels

Article 42

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

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

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

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

Arrêté du 3 août 2005 : Le quatrième tiret de l'article 42 (Congés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination fondée notamment sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle. Le huitième tiret de l'article 42 susvisé est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination fondée notamment sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle et, d'autre part, des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

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

Article 43

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 juillet 2019

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

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

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

Congé de maternité ou d'adoption

Article 44

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Congés de maternité. Rappel des dispositions légales applicables.

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

Congés d'adoption.

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

Congés pour élever un enfant

Article 45

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

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

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

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

1 mois au moins avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, ou 2 mois avant le début du congé parental s'il n'a pas été pris à l'issue du congé de maternité, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de la durée du congé dont il entend bénéficier. Cette durée peut être écourtée en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

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

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

Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire

Article 46

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contrat d'apprentissage

Article 47

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 octobre 2002

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

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

Les candidats à l'apprentissage devront obligatoirement :

-être âgés de 16 ans au moins ;

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

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

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

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

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

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

Les apprentis ne pourront être employés à des besognes extraprofessionnelles. Il est interdit notamment de leur faire effectuer les courses de manière habituelle.