

Brochure n° 3254

**Convention collective nationale**

IDCC : 993. – **PROTHÉSISTES DENTAIRES  
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES  
DE PROTHÈSES DENTAIRES**  
**(7<sup>e</sup> édition. – Août 2003)**

**PROTOCOLE D'ACCORD DU 4 JANVIER 2005**  
**PORTANT ACTUALISATION DES ARTICLES 3, 9, 12, 24, 37, 42 ET 43**

NOR : ASET0550136M  
IDCC : 993

Entre :

L'union nationale patronale de prothésistes dentaires,

D'une part, et

La fédération des services publics et des services de santé CGT - Force ouvrière ;

La fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation des articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

### Article 3

#### *Durée. – Dénonciation*

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, 2<sup>e</sup> 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.

### INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

### Article 9

#### *Droit syndical*

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 1<sup>er</sup>, 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.

## **Article 12**

### *Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national*

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale pourront s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes paritaires instituées au plan national.

Ils devront en informer leur employeur au moins 10 jours à l'avance, sauf cas d'urgence dûment justifié.

Leur salaire sera maintenu, l'employeur pourra en demander le remboursement à l'organisation professionnelle dont il est adhérent.

L'organisation syndicale prendra en considération deux représentants salariés par organisation représentative.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'organisation patronale sur présentation des justificatifs originaux dans la limite de :

- un billet aller-retour 2<sup>e</sup> classe du tarif SNCF en vigueur ;
- au-delà d'une distance de 500 km un billet d'avion sera remboursé ;
- 60 € par nuit d'hôtel ;
- 20 € par repas.

Chaque année, lors de la première réunion de la commission mixte paritaire, cette base forfaitaire sera rediscutée.

Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disposition temporaire, la réintégration dans le même emploi et dans les mêmes conditions est obligatoire de plein droit à l'expiration du mandat syndical.

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 24**

#### *Contrat à durée déterminée*

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.

## CONGÉS PAYÉS

### Article 37

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

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

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

### Article 42

#### *Congés exceptionnels*

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

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 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 sœur : 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.

### **Article 43**

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

Tout salarié ayant à charge un enfant de moins de 16 ans bénéficie en cas de maladie de cet enfant, justifiée par certificat médical, d'un congé non rémunéré de 3 jours par année civile. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgés de moins de 1 an (art. L. 122-28-8 du code du travail) ou si le salarié assure la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

A la suite de ce congé non rémunéré, le salarié pourra bénéficier également, sur présentation d'un certificat médical, d'une prolongation de ce congé non rémunéré qui pourra être pris en une ou plusieurs fois. Toutefois, le nombre total de jours d'absence est limité à 12 jours ouvrés.

Tout salarié a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant à charge tel que défini à l'article L. 122-28-9 du code du travail. Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté minimale de 1 an, l'employeur est tenu d'accepter sa demande.

Fait à Paris, le 4 janvier 2005.

(Suivent les signatures.)