

Brochure n° 3254

**Convention collective nationale**

IDCC : 993. – **PROTHÉSISTES DENTAIRES**  
**ET PERSONNELS DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

AVENANT DU 30 JANVIER 2009  
PORTANT ACTUALISATION D'ARTICLES DE LA CONVENTION  
NOR : *ASET0950307M*  
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-FO ;

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

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation des articles 17, 18, 18 *bis* et 19 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément aux annexes jointes, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 30 janvier 2009.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### **Modification d'articles de la convention**

#### **Article 17**

##### *Préavis en cas de démission ou de licenciement*

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

- 7 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté et plus ;
- 2 mois pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté et plus.

Pour les chefs de laboratoire, le préavis est de 3 mois après 1 an d'ancienneté acquis dans la qualification. Par accord signé entre les parties, une dispense partielle ou totale d'effectuer le préavis pourra être décidée. Au cas où le salarié aurait trouvé un nouvel emploi ou exercerait une activité pour son propre compte, le préavis non effectué ne sera pas rémunéré.

Pendant la durée du préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour et pendant 2 heures pour lui permettre de chercher un emploi dès lors qu'il est embauché à temps complet. La démission ne donnant pas droit à ces heures de recherche d'emploi.

En cas de travail partiel, ces heures seront proratisées.

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

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

#### **Article 18**

##### *Indemnité de licenciement*

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors des cas de faute grave ou lourde, aux salariés visés par la présente convention collective, licenciés et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

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

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

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

### **Article 18 bis**

#### *Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée*

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

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

### **Article 19**

#### *Départ à la retraite*

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

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

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

- 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.