

Brochure n° 3254

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 5 DU 16 MAI 2014  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1450967M  
IDCC : 993

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires se sont réunis en date du 16 mai 2014 afin de procéder à l'actualisation du régime de prévoyance et à ses modalités d'application.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification du régime de prévoyance*

Sont modifiés les articles suivants :

L'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, sans condition d'ancienneté s'agissant des salariés cadres et sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans la profession s'agissant des salariés non cadres.

Dans le cadre du présent régime de prévoyance :

- la catégorie non cadre correspond au personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
- la catégorie cadre correspond au personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

L'article 2 « Garantie capital décès » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

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

*(Voir tableau page suivante.)*

SITUATION DE FAMILLE	CAPITAL	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 % du salaire annuel (tranches A et B)	200 % tranche A + 100 % tranche B
Marié, en concubinage notoire et permanent ou lié par un Pacs, sans personne à charge	175 % du salaire annuel (tranches A et B)	290 % tranche A + 175 % tranche B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en concubinage notoire et permanent ou lié par un Pacs, ayant une personne à charge <sup>(1)</sup>	200 % du salaire annuel (tranches A et B), dont 25 % du salaire annuel au titre de la majoration pour personne à charge	340 % tranche A + 200 % tranche B, dont 50 % tranche A + 25 % tranche B au titre de la majoration pour personne à charge
Majoration par personne supplémentaire à charge <sup>(1)</sup>	50 % du salaire annuel (tranches A et B)	65 % tranche A + 50 % tranche B
(1) En cas de pluralité de personnes à charge, le montant global des majorations est partagé entre ces personnes par parts égales.		

Le service du capital par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

### Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation double effet est égale au capital versé au décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du concubin notoire et permanent ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, directement à ceux-ci dès leur majorité ou à leurs représentants légaux à défaut.

L'article 3 « Dévolution du capital décès » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de droit ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;
- à défaut de descendants directs, à ses père et mère, par parts égales entre eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales entre eux ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

La part de capital correspondant à la majoration pour personne à charge est versée à la personne à charge elle-même, ou à la personne ayant à charge cette personne au décès du salarié.

La part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux à qualités durant leur minorité. »

L'article 5 « Enfants à charge. – Définition » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Personnes à charge. – Définition

L'enfant à charge :

Pour le bénéfice des garanties du contrat, l'enfant à charge est :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent ;
- l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
  - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé du salarié, de son conjoint, du concubin notoire et permanent ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son 21<sup>e</sup> anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent ou n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né viable moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Les autres personnes à charge :

On entend par autre personne à charge, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent et des enfants, la personne sans activité reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial. »

L'article 6 « Conjoint et concubin. – Définition » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Conjoint, partenaire de Pacs, concubin. – Définitions

Le conjoint :

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

Le partenaire lié par un Pacs :

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

Le concubin :

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil.

De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

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

L'article 7 « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

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

En cas d'épuisement des droits à maintien de salaire, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- du jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;
- dès la reprise du travail à temps complet par l'assuré ;
- dès la reprise d'un travail à temps partiel par l'assuré, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès du salarié. »

L'article 8 « Garantie invalidité » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, servie à terme échu. Celle-ci se substitue aux indemnités journalières précédemment versées.

Pour une invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, le montant de la rente invalidité complémentaire est égal à 30 % du salaire annuel brut de référence. Cette prestation s'ajoute au versement de la rente invalidité brute de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a deux enfants à charge et à 40 % pour trois enfants à charge et plus.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale. Le service cesse :

- à la date de cessation du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- au décès du salarié. »

L'article 9 « Garantie maternité salarié cadre » devient article 9 « Garantie maternité » :

« Le congé légal de maternité du salarié est indemnisé à hauteur de 100 % du salaire net tranche B. »

L'article 10 « Salaire de référence servant au calcul des prestations » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut tranches A et B (seule tranche B pour la maternité) ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ou la date de suspension du contrat de travail du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique...).

Lorsque la période de référence n'est pas complète, notamment en raison de la date d'effet de la garantie, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le participant aurait perçus s'il avait travaillé sur une période de 12 mois. »

L'article 13 « Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés (congé parental, congé de formation, congé sabbatique...) » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

#### « Article 13

*Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail. – Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés*

##### Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime de prévoyance. Est applicable le dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Les garanties prévues par le régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur, ou en cas d'arrêt de travail, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail.

Le droit à garanties cesse au décès du salarié ou en cas de rupture de contrat, sauf, pour ce dernier cas :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- si application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

##### Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

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

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

## Article 2

### *Taux de cotisation*

Il est ajouté à l'article 14 de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 deux paragraphes :

« La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci.

## Article 3

### *Date d'effet. – Extension*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2014 pour tous les laboratoires entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Fait à Paris, le 16 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Union nationale patronale des prothésistes dentaires.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CGT ;

FNISPAD ;

CSFB CFTC ;

CFDT.