

Avenant du 15 septembre 2022
relatif à la révision du titre VI de la convention collective

NOR : ASET2251432M

IDCC : 1619

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FNAF CGT ;

FSAS CGT ;

CFE-CGC santé social ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Objet

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour plusieurs articles du titre VI « Durée du travail et congés » de la convention collective nationale des cabinets dentaires, afin de se mettre en conformité avec les récentes évolutions des textes concernant notamment les diverses formes de congés des personnels des cabinets dentaires (articles 6.4 à 6.15).

Article 1^{er}

Les articles 6.4 et suivants du titre VI de la convention collective des cabinets dentaires sont remplacés comme suit :

« Article 6.4 | Congés pour événements familiaux et personnels

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.

Article 6.5 | *Congé de proche aidant*

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.

Article 6.6 | *Congé de solidarité familiale*

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.

Article 6.7 | *Congé de maternité*

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.

Article 6.8 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

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.

Article 6.9 | *Congé d'adoption*

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.

Article 6.10 | *Congé pour enfant malade*

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.

Article 6.11 | *Congé de présence parentale*

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.

Article 6.12 | *Congé parental d'éducation*

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 3^e 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.

Article 6.13 | *Congé sans solde pour élever son enfant*

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.

Article 6.14 | *Démission sans préavis conventionnel pour élever son enfant*

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.

Article 6.15 | *Démission avec préavis conventionnel pour élever son enfant*

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. »

Article 2 | *Durée et modalités d'entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les dispositions résultant du présent texte leur sont particulièrement adaptées.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)