



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-40
5 octobre 2024



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-40 du 5 octobre 2024

Ministère du travail et de l'emploi	3
Ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt dans
le BO n° 2024-40.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-40 du 5 octobre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 184 Imprimerie de labeur : avenant du 15 juillet 2024 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences	4
IDCC 184 Imprimerie de labeur : avenant interprétatif du 15 juillet 2024 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences	6
IDCC 1170 Tuiles-briques : avenant n° 18 du 26 juin 2024 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)	8
IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 67 du 31 juillet 2024 relatif à la détermination des salariés assimilés au statut cadre au titre du régime de protection sociale complémentaire	12
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 74 du 10 juillet 2024 relatif au service d'astreinte (art. 4-2 de la convention collective)	15
IDCC 1619 Dentaires-cabinets : avenant du 23 mai 2024 relatif à la révision de l'article 3.17 du titre III « Contrat de travail » de la convention collective	17

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

IDCC : 184 | **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

Avenant du 15 juillet 2024

à l'accord du 30 octobre 2015
relatif à la formation et au développement des compétences

NOR : ASET2450814M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC ;

FC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité qui a toujours été la leur de veiller à activer les moyens financiers nécessaires pour construire une ambition collective pour le secteur graphique.

Ces moyens financiers décrits à l'article 8 de l'accord du 30 octobre 2015 doivent être aujourd'hui repensés pour pouvoir concilier promotion de l'investissement formation/compétences et attractivité de notre contribution conventionnelle au bénéfice des entreprises et des salariés du secteur graphique.

Aussi, dans la perspective d'un futur accord paritaire mutation des compétences et formation, qui comportera des nouveaux objectifs assignés à notre politique de branche, les signataires ont souhaité par le présent avenant réviser le taux de la contribution conventionnelle en neutralisant celle-ci pour l'année 2025 (masse salariale 2024) compte tenu notamment des reliquats comptablement constatés de cette contribution qui ont vocation à être activés dans le cadre des nouveaux objectifs que s'est fixée la CPNEFPPIIG.

Article 1^{er} | Modification de l'article 8 de l'accord du 30 octobre 2015 « Dispositions financières »

Les principes qui ont présidé à la rédaction de l'accord du 30 octobre 2015, s'organisant autour d'une politique offensive permettant de prendre en compte les besoins des salariés et des entreprises, sont réaffirmés, seuls les dispositifs financiers de mise en œuvre de cette politique sont transitoirement modifiés.

Ainsi la contribution conventionnelle dont les taux sont variables selon la taille des entreprises, fixée dans le point 2 de l'article 8 de l'accord du 30 octobre 2015, ne sera pas appelée pour l'exercice 2025 (masse salariale 2024).

Le reste de l'article sous réserve de remplacer, d'une part OPCA (organisme paritaire de collecte agréé) par OPCO (opérateur de compétences) et de supprimer le point 4 portant sur la contribution de services abrogé par l'avenant du 16 mai 2023, reste en vigueur.

Article 2 | Modalités futures de la collecte des contributions conventionnelles

Compte tenu de la nécessité d'adapter les taux d'appel des contributions conventionnelles en fonction des besoins des entreprises et de la branche, le montant de ces contributions est fixé chaque année par la CPNEFPIIG.

Article 3 | Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suit son extension.

Article 4 | Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 5 | Dispositions particulières

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comptant moins de cinquante salariés.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant interprétatif du 15 juillet 2024
à l'accord du 30 octobre 2015
relatif à la formation et au développement des compétences

NOR : ASET2450815M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFTD ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC ;

FC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au vu des accords paritaires de branche portant sur la formation et le développement des compétences en date du 12 octobre 2004 et du 30 octobre 2015 ;

Vu le préambule de l'accord du 30 octobre 2015 qui dispose que « le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord du 12 octobre 2004 » ;

Vu l'article 10.2 de l'accord du 30 octobre 2015 qui précise notamment que cet accord a valeur d'avenant à l'accord du 12 octobre 2004 et ses avenants ultérieurs et que ses dispositions se substituent de plein droit à l'ensemble des dispositions contraires figurant dans ces accords ;

Attendu qu'au-delà du contenu de ce texte et de son articulation avec l'accord du 12 octobre 2004, il importe de se référer à la volonté des signataires qui n'ont pas souhaité abroger le dispositif visé à l'article 13 de l'accord paritaire du 12 octobre 2004 ;

Que si l'intention des signataires avait été d'abroger ce dispositif ils l'auraient expressément précisé dans le texte ;

Qu'enfin, l'article 10.2 portant sur l'entrée en vigueur de l'accord du 30 octobre 2015 prend soin de préciser que seules les dispositions contraires figurant dans les accords sont remplacées par les nouvelles dispositions ;

Qu'en conséquence, les signataires des accords ci-dessus mentionnés réaffirment la volonté commune qui était la leur lors de la conclusion de l'accord paritaire du 30 octobre 2015 de conserver ce dispositif spécifique tel qu'il procédait de l'accord paritaire du 12 octobre 2004 dans son article 13 portant sur la création du fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux dans l'imprimerie et les industries graphiques ;

Qu'enfin le présent avis rendu conformément à l'accord paritaire du 12 mars 2019 qui définit la mission d'interprétation de la CPPNI dans son article 2.5 a valeur d'avenant interprétatif à l'accord du 30 octobre 2015 avec effet rétroactif à la date d'extension dudit accord soit le 23 février 2016.

Le présent avenant interprétatif s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184) et entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant interprétatif.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant interprétatif.

Fait à Paris, le 15 juillet 2024.

Brochure n° 3086 | Convention collective nationale

IDCC : 1170 | **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

Avenant n° 18 du 26 juin 2024

à l'accord du 13 février 2004

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties
des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)

NOR : ASET2450813M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 17 du 22 juin 2023 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 16 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de 2,5 % pour l'année 2024.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2024 selon le barème suivant :

(Voir page suivante.)

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	23 018 €	23 552 €	23 646 €	24 205 €
Groupe 2	24 224 €	24 902 €	25 830 €	27 018 €
Groupe 3	27 070 €	27 648 €	29 017 €	30 646 €
Groupe 4	30 700 €	31 550 €	33 295 €	35 660 €
Groupe 5	35 709 €	37 045 €	39 854 €	43 257 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G.16 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, « la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 (de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification) ».

Article 2 | Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, à savoir :

(Euros/mensuel.)

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 3 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002, complété par deux avenants déposés et étendus du 15 décembre 2010 et du 5 décembre 2017.

Cet accord et ces avenants rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 6 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires du présent avenant dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Article 7 | Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 26 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 67 du 31 juillet 2024

relatif à la détermination des salariés assimilés au statut cadre
au titre du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450802M

IDCC : 1266

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

SNRC ;

SNERS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'organiser un positionnement de la branche au regard de la définition de la catégorie de salariés non-cadres assimilés et pouvant être assimilés au régime de prévoyance cadre.

Suite à la fusion des régimes Agirc et Arrco et à la période transitoire prévue jusqu'au 31 décembre 2024, la branche professionnelle souhaite aider les entreprises qui la compose dans l'organisation et l'application du régime de protection sociale complémentaire et prévoyance aux salariés de la branche en délimitant l'ensemble des bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er} | Champ d'application et contexte

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche soulignent l'importance d'établir un cadre dans l'ensemble de la branche afin de protéger les salariés en cas de transferts légal ou conventionnel et faciliter les relations entre les entreprises. Les organisations représentatives, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Compte tenu des textes suivants :

- l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui substitue notamment ses articles 2.1 et 2.2 aux articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale Agirc du 14 mars 1947 pour opérer une distinction entre les « cadres » et les « non-cadres » ;
- le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui modifie les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale relatif aux catégories objectives de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective en s'appuyant notamment sur l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » en application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités, définir les catégories objectives de salariés non-cadres qui seront assimilés cadres pour le bénéfice des avantages en matière de prévoyance des cadres et assimilés, tel que défini par l'article premier de l'ANI du 17 novembre 2017.

Article 2 | Définition des bénéficiaires au régime de prévoyance obligatoire des cadres

Compte tenu des textes précités, il est créé l'article 27 *bis* intitulé « Bénéficiaires au régime de prévoyance cadre et assimilés » :

« Article 27 *bis*

Sur la base du critère 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, lequel prévoit la possibilité d'intégrer des salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire prévoyance (art. L. 911-1) par accord de branche et sous réserve que celui-ci reçoive un agrément par la commission paritaire APEC mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, sont intégrés à la catégories des cadres et assimilés, pour le bénéfice des avantages en matière de prévoyance des cadres et assimilés, tel que défini par l'article premier de l'ANI du 17 novembre 2017 :

- salariés relevant de l'article 2.1 de l'ANI de 2017 : l'ensemble des salariés ayant le statut cadre et étant positionnés au niveau IX de la classification issue de l'avenant n° 47 (art. 4) de la convention collective pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités ;
- salariés relevant de l'article 2.2 de l'ANI de 2017 : l'ensemble des salariés ayant le statut agent de maîtrise et étant positionnés au niveau VIII de la classification issue

de l'avenant n° 47 (art. 4) de la convention collective pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

L'ensemble des salariés positionnés au niveau VII pourront relever de l'article 2.2 de l'ANI de 2017. L'assimilation de ces salariés aux cadres visés à l'article 2.1 de l'ANI de 2017 n'étant ni automatique ni obligatoire, les entreprises qui y recourent demeurent libres de le prévoir ou non.

Les salariés agents de maîtrise qui relèveront de l'article 2.2 de l'ANI de 2017 ne pourront pas prétendre au bénéfice des dispositions propres au statut cadre autres que les avantages en matière de prévoyance des cadres et assimilés définis par l'article premier de l'ANI de 2017. »

Article 3 | Dépôt. Extension. Durée. Entrée en vigueur

a) Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ainsi procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

b) Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} janvier 2025, cette entrée en vigueur est toutefois soumise à l'obtention au préalable de l'agrément par la commission paritaire APEC.

Article 4 | Dénonciation. Modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 31 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : 1412 | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Avenant n° 74 du 10 juillet 2024

relatif au service d'astreinte
(art. 4-2 de la convention collective)

NOR : ASET2450818M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Réaffirmant la volonté des partenaires sociaux de la branche d'entretenir un dialogue social permanent.

Considérant la nécessité de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Prenant en compte les contraintes inhérentes au secteur professionnel que représente l'organisation du service des astreintes pour les salariés sur leur vie personnelle.

Les partenaires sociaux se sont accordés pour reconnaître la nécessité d'aménager ladite organisation pour l'ensemble des salariés en dernière partie de carrière professionnelle.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4-2 « Service d'astreinte »

L'article 4-2 « Service d'astreinte » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'astreinte est définie comme une période pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et reste à la disposition de l'employeur en dehors de son lieu de travail pour satisfaire une éventuelle demande d'intervention sur une installation intérieure ou extérieure à l'entreprise tout en pouvant vaquer à des occupations personnelles.

L'astreinte n'est pas décomptée comme du temps de travail effectif.

L'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité égale à 15 % du taux horaire du coefficient 176 de la grille des classifications définies au chapitre XI, pour chaque heure d'astreinte sans pouvoir être inférieure à la valeur correspondant à 12 heures d'astreinte.

Les heures passées, le cas échéant, en intervention sont rémunérées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, et constituent du travail effectif.

À compter de 55 ans, le salarié pourra solliciter un entretien avec l'employeur pour évoquer les possibilités d'aménagement éventuel du planning d'astreinte. Cette demande devra être réalisée 3 mois avant la date de la mise en œuvre de l'aménagement souhaité.

L'employeur devra recevoir le salarié dans les 2 mois suivant sa demande et apporter une réponse motivée écrite à l'issue des 3 mois suivant la demande du salarié. Les parties définiront d'un commun accord les conditions de mise en œuvre de l'aménagement envisagé.

En cas de refus de sa demande, le salarié pourra renouveler sa demande d'entretien tous les ans. »

Article 2 | Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2024.

Article 5 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255 | Convention collective nationale

IDCC : 1619 | **CABINETS DENTAIRES**

Avenant du 23 mai 2024

relatif à la révision de l'article 3.17 du titre III « Contrat de travail »
de la convention collective

NOR : ASET2450819M

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 :

FSPSS FO ;

UNSA santé sociaux ;

CFE-CGC FFSAS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Objet

Pour des raisons d'hygiène et de protection (sécurité), le port d'une tenue de travail adaptée au cabinet dentaire est recommandé.

L'employeur doit donner les moyens aux salariés de respecter cette règle.

Dans cette optique, il était nécessaire de réviser la rédaction de l'article 3.17, du titre III « Contrat de travail » de la convention collective nationale des cabinets dentaires, afin de le rendre plus explicite.

Le présent avenant, rédigé en conséquence, annule et remplace cet article dans son actuelle rédaction.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

Article 1^{er}

L'article 3.17 du titre III de la convention collective des cabinets dentaires est annulé et remplacé comme suit :

« Article 3.17 | *Hygiène des locaux. Tenue de travail*

Article 3.17.1 | Hygiène des locaux

Les locaux affectés au travail doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés.

Pour les locaux de travail, certaines dispositions législatives ou réglementaires doivent être appliquées. Elles concernent :

- l'éclairage ;
- le chauffage ;
- le bruit ;
- l'aération ;
- les issues et dégagements ;
- les moyens d'extinction et de prévention des incendies ;
- les installations électriques et leur mise à la terre ;
- la protection des rayons X (vérification par un organisme agréé) ;

- les installations à air comprimé (qui doivent être munies d'un manomètre régulateur et de soupape de sûreté). Elles devront être périodiquement soumises aux essais et au poinçonnage des arts et métiers.

Il est obligatoire de mettre à la disposition des salariés :

- lavabos et vestiaires. Les salariés veilleront à ce que ceux-ci demeurent dans le plus grand état de propreté ;
- dosimètre, moyen de contrôle de rayonnement. Le dosimètre est fourni par l'employeur. Il doit être porté par tout le personnel travaillant dans les locaux où il y a émission de rayons X et sera vérifié par un organisme agréé ;
- des gants d'examen à usage unique, un masque et des lunettes de protection, ainsi que toute mesure de protection préventive.

Article 3.17.2 | Tenue de travail

L'employeur prend en charge la fourniture et l'entretien des tenues de travail dont le port est exigé par lui-même ou la réglementation en vigueur. »

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

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de sa date de signature.

Article 3 | *Extension*

Le présent avenant sera 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.

Article 4 | *Révision. Dénonciation*

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

Fait à Paris, le 23 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240400-001024

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
