

Dentaires : prothésistes et laboratoires de prothèse dentaire

BROCHURE JO 3254

IDCC 993

Convention collective nationale du 18 décembre 1978

[Étendue par arrêté du 28 février 1979, JO 17 mars 1979]

[Mise à jour par accord du 2 mai 2001 étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale patronale des prothésistes dentaires (UNPPD).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT (non signataire de l'accord du 2 mai 2001) ;

CGT ;

CFTC ;

Fédération nationale indépendante des syndicats des personnels des cabinets et des laboratoires dentaires (FNISPCLD) ;

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale C.G.C.

UNSA Santé Sociaux

CLAUSES GÉNÉRALES

(Résultant du protocole d'accord du 2 mai 2001 étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002, applicable à compter de son extension)

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, la présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés sur le territoire national et les départements *et territoires (termes exclus de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)* d'outre-mer dans les entreprises dont l'activité principale est identifiée sous le n° 33-1-Bb de la nomenclature des activités française.

Cette activité consiste dans le fait d'analyser les cas prothétiques, de concevoir, élaborer, réparer, réaliser la fabrication et mettre sur le marché des dispositifs médicaux sur mesure, prothèses et orthèses dentaires.

Article 2 Date d'entrée en vigueur de la présente convention collective

La convention collective nationale du 18 décembre 1978 étendue par arrêté ministériel du 28 février 1979 fait l'objet des modifications suivantes qui entreront en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 3 Durée - Dénonciation

Mod. par Résultant de : Accord 4 janv. 2005, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra cesser à tout moment après préavis de trois mois sur dénonciation par l'une des parties signataires.

À 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^{ème} alinéa du code du travail. Les parties signataires de la présente convention collective se réuniront d'un commun accord tous les six mois. En cas de dénonciation, les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à se réunir dans un délai de trois 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.

Article 4 **Révision**

Lorsque l'une des parties signataires demandera la révision ou la suppression d'un ou plusieurs articles, elle devra en aviser les autres parties avec un préavis de trois mois dans les conditions de l'article 3.

Cette demande sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

Cette proposition sera adressée au ministère compétent qui réunira dans les meilleurs délais une commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du Code du travail.

Si, avant la date d'expiration du préavis de révision, un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention collective demeurera en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dont la révision représentative aura été demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Article 5 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, non partie à la présente convention collective nationale, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable le jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat des conseils de prud'hommes de Paris.

L'organisation syndicale représentative qui aura décidé d'adhérer à la présente convention collective, dans les formes précitées, devra également en informer les parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 6 **Contestation sur l'affiliation**

En cas de contestation devant les tribunaux sur la question de savoir si l'une des parties en présence est bien adhérente à un groupe signataire de la présente convention collective, l'organisation en cause s'engage à venir témoigner de l'affiliation ou de la non-affiliation de ladite partie en produisant toute justification utile.

Article 7 **Avantages acquis**

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis par un salarié ou un groupe de salariés dans un établissement ou un groupe d'établissements qui les emploie, lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la signature ou à l'application de la présente convention ; notamment : prime d'ancienneté, congés supplémentaires et exceptionnels, fournitures diverses.

Dans le même esprit, les clauses de la présente convention collective remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existantes, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés.

Article 8 **Interprétation et procédures de conciliation : les différends individuels ou collectifs**

Tous litiges individuels ou collectifs, nés de l'interprétation de la présente convention collective, sont portés dans un délai de quinze jours, par la partie la plus diligente et par l'intermédiaire de leur syndicat signataire de la présente convention collective devant la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation sous réserve de la possibilité soit de saisir la juridiction prud'homale (pour les litiges individuels) soit le Tribunal de Grande Instance (pour les litiges collectifs) :

- un représentant de chaque organisation de salariés et son suppléant
- un nombre égal aux représentants salariés de représentants patronaux.
- La commission est présidée alternativement par un représentant patronal et par un représentant d'une organisation de salariés.
- Le secrétariat est assuré par la partie employeur.
- Cette commission devra statuer dans un délai de 8 semaines à compter de la date où elle a été saisie.
- Le procès verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les représentants des parties siégeant à la commission et adressé sous quinzaine à chacun des membres de la dite commission.
- Les conclusions seront transmises aux parties intéressées dans le même délai.
- Les salariés mandatés présents aux réunions de la commission se verront appliquer les dispositions de l'article

12 de la convention collective.

Institutions représentatives du personnel

Article 9 Droit syndical

Mod. par Résultant de : Accord 4 janv. 2005, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension

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^{er}, 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 10

Autorisation d'absence pour participation aux congrès et assemblées statutaires des syndicats

Conformément à la loi en vigueur, le droit syndical s'exerce librement. Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées après un préavis de dix jours adressé à l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception pour participer aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels. Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, la réintégration dans le même emploi et dans les mêmes conditions sera obligatoire de plein droit à l'expiration du mandat syndical.

Préalablement à l'embauche, le remplaçant éventuel devra être informé par l'employeur des conditions du remplacement de son prédécesseur et du caractère provisoire de son emploi.

Article 11

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés et apprentis désirant participer à un congé de formation économique, sociale ou syndicale ont droit à un congé non rémunéré de douze jours ouvrés par an, conformément aux dispositions de l'article L. 451-1 et suivants du Code du travail. (Toutefois dans les entreprises d'au moins 10 salariés, l'employeur doit rémunérer ces congés à la hauteur de 0,08 % du montant de l'ensemble des salaires payés pendant l'année en cours. La somme ainsi calculée doit être répartie entre les bénéficiaires de la formation au cours de l'année.)

Les salariés ont droit à un ou plusieurs congés (L. 451-1 alinéa 1), pris en une ou plusieurs fois.

Article 12

Participation des salariés aux négociations collectives au niveau national

Mod. par Accord 30 juin 2017 étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 14 déc., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale, pourront s'absenter pour participer aux commissions paritaires instituées au plan national (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation).

Les représentants salariés aux commissions paritaires de branche, disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur. Conformément à l'accord multiprofessionnel étendu du 24 avril 2003, les employeurs pourront se faire rembourser cette journée de salaire par l'organisation syndicale dont dépend le salarié.

De plus, conformément à l'accord multiprofessionnel étendu du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transports, de repas, d'hébergement de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Article 13 Délégué du personnel - Comité d'entreprise - Délégation unique

Le mode de désignation et les attributs des institutions représentatives du personnel sont déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 14 Essai professionnel

L'essai professionnel qui est distinct de la période d'essai visée à l'article 15 consiste en une épreuve ou une évaluation permettant à l'employeur de vérifier la qualification professionnelle du postulant et son aptitude à occuper le poste demandé.

Une déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée auprès des services de l'URSSAF. L'essai professionnel ne saurait excéder une journée et doit être rémunéré sur la base conventionnelle de l'emploi sollicité.

Contrat de travail

Article 15 Période d'essai et conclusion du contrat de travail

Mod. par Accord 18 sept. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars

La durée de la période d'essai est fixée à deux mois

- trois mois pour les agents de maîtrise ;
- quatre mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

L'employeur doit faire passer la visite médicale d'embauche au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Pendant la période d'essai, le salarié sera rémunéré au minimum sur les bases du taux de la catégorie pour laquelle il a été engagé.

À l'expiration de la période d'essai, l'engagement du salarié est confirmé obligatoirement par écrit en précisant sa qualification professionnelle, son salaire de base, la durée du travail et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération.

En outre, un exemplaire de la présente convention collective nationale est tenu à la disposition du personnel pour consultation. Un avis est affiché à ce sujet.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du Code du travail, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin, par le salarié à la période d'essai le délai de prévenance est de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 16 **Modification du contrat de travail**

Toute modification, soit des conditions de travail, soit du contrat de travail, doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour donner sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Si le salarié n'accepte pas cette modification et au cas où l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur qui doit respecter la procédure de licenciement.

Article 17 **Préavis en cas de démission ou de licenciement**

Mod. par Accord 16 sept. 2022, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFDT ;

UNSA.

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

- sept jours pour les salariés ayant moins de six mois d'ancienneté,
- un mois pour les salariés ayant six mois d'ancienneté et plus,
- deux mois pour les salariés ayant deux ans d'ancienneté et plus.
- Trois mois pour les salariés cadres ayant un an d'ancienneté et plus

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 deux 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 (nouveau) **Indemnité de licenciement**

Mod. par Accord 11 sept. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 13 févr., applicable à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT ;

UNSA.

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.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- au-dessus de 8 mois de présence : 1/4^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté
- au-dessus de trois ans de présence : un mois et demi
- au-dessus de six ans de présence : deux mois

-
- au-dessus de neuf ans de présence : deux mois et demi
 - au-dessus de onze ans de présence : 1/4 de mois de salaires par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaires pour les années à partie de 10 ans

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois précédent le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata 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**

Mod. par Accord 16 sept. 2022, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFDT ;

UNSA.

À 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 conventionnelle de licenciement prévue à l'article 18, conformément à l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008.

À 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**

Mod. par Accord 30 janv. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 15 janv. 2010

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 six 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 deux ans de présence : 1/10^{ème} de mois par année de présence
- au-dessus de trois ans de présence : un mois et demi
- au-dessus de six ans de présence : deux mois
- au-dessus de neuf ans de présence : deux mois et demi
- au-dessus de douze ans de présence : trois mois
- au-dessus de quinze ans de présence : trois mois et demi
- au-dessus de vingt ans de présence : quatre mois
- au-dessus de vingt-cinq ans de présence : cinq mois

Article 19 bis ***Retraite complémentaire et prévoyance***

(Article exclu de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

a ***Retraite :***

- le personnel visé par la présente convention collective devra être inscrit à un régime de retraite complémentaire géré par l'AGRR à un taux contractuel de 8 p. 100, à effet au 1^{er} janvier 1992 ;
- la cotisation est assise, conformément aux dispositions de l'ARRCO, sur les salaires bruts limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale (non-cadres), sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette de l'ARRCO est limitée au plafond de la sécurité sociale (cadres) ;
- l'inscription du salarié au régime de retraite complémentaire prend effet le 1^{er} jour de travail dans l'entreprise.

Répartition de la cotisation

La cotisation est prise en charge par l'employeur et le salarié selon les modalités suivantes :

1^{ère} tranche :

La première tranche de 6 p. 100 sera répartie comme suit :

- 60 p. 100 à la charge de l'employeur ;
- 40 p. 100 à la charge du salarié.

2^{ème} tranche :

La deuxième tranche de 2 p. 100 sera répartie comme suit :

- 50 p. 100 à la charge de l'employeur ;
- 50 p. 100 à la charge du salarié.

L'application de ce régime ne peut entraîner une diminution des avantages acquis individuellement par les salariés à la date de la mise en vigueur. La répartition en vigueur à la date d'effet de ce nouveau régime sera modifiée comme ci-dessus indiqué.

Cette évolution du taux de cotisation bénéficie de l'accord ARRKO du 29 juin 1988, améliorant les droits acquis au titre des périodes antérieures au changement de taux de cotisation.

b ***Prévoyance :***

Tout le personnel (cadre et non cadre), visé par la présente convention collective devra être inscrit obligatoirement à un régime de prévoyance décès-incapacité de travail-longue maladie, géré par l'AGRR.

Article 20 ***Modification de la situation juridique de l'entreprise***

Conformément à l'article L. 122-12 du Code du travail, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours le jour de la modification subsisteront entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Article 21 ***Durée du travail***

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'accord national du 25 mai 2000.

Article 22 ***Travail à temps partiel***

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit comprenant les mentions définies par le Code du travail. En cas d'augmentation du volume du travail dans l'entreprise et avant toute autre embauche extérieure, il sera proposé en priorité au personnel déjà employé à temps partiel, la modification de leur contrat de travail tendant à le transformer en contrat de travail à temps plein.

Article 23 ***Personnel intérimaire***

Il ne peut être fait appel à du personnel intérimaire que dans les seuls cas prévus par la loi et aux conditions prévues par la réglementation en vigueur (article L. 124-1 et suivants du Code du travail).

Article 24 **Contrat à durée déterminée**

Mod. par Résultant de : Accord 4 janv. 2005, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension

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 deux semaines pour les contrats dont la durée est égale au plus à six 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 dix-huit 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.

Article 25 **Maladie**

Les absences justifiées par l'incapacité de travail résultant de la maladie, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail mais une suspension de celui-ci.

Le remplacement définitif du salarié absent pour maladie ne pourra intervenir tant que l'intéressé n'aura pas été absent plus de 108 jours ouvrables au cours d'une même période de douze mois.

Au-delà de cette période de 108 jours ouvrables, l'employeur pourra licencier le salarié à la condition de justifier de la nécessité dans laquelle il se trouve de procéder à son remplacement.

Dans ce cas, l'employeur devra notifier au salarié son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, après avoir respecté la procédure légale et en tenant compte du préavis prévu par la convention collective. Celui-ci ne sera pas rémunéré. L'indemnité conventionnelle de licenciement reste due au salarié.

En cas de réembauchage, l'ancienneté acquise à la date du licenciement est maintenue, comme il est dit à l'article de la présente convention collective.

Article 25 bis **Prévoyance**

(Article exclu de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

(Voir aussi Avenant n°4 du 4 janvier 2005)

Le personnel visé par la présente convention bénéficie d'un régime de prévoyance Décès - Incapacité - Invalidité. A ce titre, il est obligatoirement affilié à l'AGRR Prévoyance, Institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du Code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.

Article 25 ter **Incapacité de travail et capital décès**

(Article exclu de l'extension par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

Mod. par Accord 13 févr. 2015, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

FNISPAD.

(Voir aussi Avenant n°4 du 4 janvier 2005)

Pendant un arrêt de travail, dû à la maladie ou à l'accident, dûment constaté par un certificat médical ou un billet d'hospitalisation, les salariés appartenant à l'effectif permanent depuis plus d'un an recevront de l'employeur, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la législation sur les assurances sociales et de tout régime complémentaire, l'intégralité de leur salaire, à compter du quatrième jour d'absence en cas de maladie ou accident de la vie privée et du premier jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pendant une durée d'un mois⁽¹⁾

(1) Sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois précédents, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable à l'alinéa précédent.

(Al. ajouté par Accord 13 fevr. 2015, étendu) 3 jours de carence par an seront rémunérés pour une hospitalisation de 5 jours et plus pour raison médicale.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le personnel visé par la présente convention collective devra être inscrit au régime capital décès, incapacité de travail, longue maladie établi par l'accord signé le 28 février 1970 avec l'AGRR Prévoyance.

En application des dispositions de l'article L. 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est assurée par l'AGRR Prévoyance seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant.

A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard six mois avant l'échéance.

Article 26 **Accidents du travail, trajet, maladie professionnelle**

Les absences justifiées par l'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail mais une suspension de celui-ci.

En cas d'accident du travail, toute journée commencée est due par l'employeur.

Article 27 **Maternité**

Les règles de protection se rapportant à la maternité et aux conditions des femmes enceintes sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 28 **Handicapés physiques**

Les employeurs occupant du personnel relevant de la législation sur les handicapés physiques devront procéder aux aménagements nécessaires dans leurs laboratoires, de façon à faciliter l'accès, la sortie et les déplacements des handicapés physiques à l'intérieur du laboratoire.

Article 29 **Service national**

Pendant la durée légale du service national, le contrat de travail du salarié est suspendu. Dès qu'il a connaissance de la date de sa libération, le salarié doit en informer par lettre recommandée avec accusé de réception son employeur qui doit le réintégrer dans son emploi (article L. 122-18 du Code du travail).

Article 30 **Égalité de rémunération entre hommes et femmes**

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité du salaire entre les hommes et les femmes.

Doivent être en commun aux deux sexes : les catégories et critères de classifications, de promotions professionnelles, les éléments comprenant la rémunération ainsi que les modes d'évaluation des emplois.

Article 31 **Salaires minima et classification**

Les salaires sont mensualisés.

Les salaires minima des différentes catégories sont fixés selon la grille de classification qui a fait l'objet de l'accord du 16 avril 1999, étendu par voie d'arrêté ministériel du 19 octobre 1999 et figure en annexe.

Article 32 **Formation - Promotion sociale**

En application du protocole d'accord du 16 octobre 1987, il est fait obligation aux entreprises de moins de 10 salariés de verser leur contribution à l'OPCA Multifaf, 13 rue St Marc - 75002 Paris.

Article 33 **Ancienneté**

Mod. par Avenant 15 mars 2024, étendu par arr. 13 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA.

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de la catégorie du salarié, elle s'ajoutera au salaire réel sans pouvoir être majorée en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires.

La prime d'ancienneté des salariés à temps partiel est proratisée à hauteur de leurs temps de travail contractuel.

Les périodes d'absence ne donnant pas lieu à rémunération réduiront proportionnellement le calcul de la prime d'ancienneté.

Elle est fixée comme suit :

- 1 % après 2 ans de présence dans le même laboratoire puis 1 % par an dans la limite de 20 %.
- Les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans de présence, bénéficieront d'un jour annuel de congé supplémentaire.
- Les salariés ayant 25 ans de présence et plus bénéficieront d'un second jour annuel de congé supplémentaire.
- Les salariés ayant 30 ans de présence et plus bénéficieront d'un troisième jour annuel de congé supplémentaire.

Les années effectuées au titre de l'apprentissage seront prises en compte rétroactivement pour le calcul de l'ancienneté lors de l'intégration du salarié dans la même entreprise.

Cette prime devra figurer à part sur le bulletin de salaire.

En cas de réembauche dans l'entreprise d'un salarié licencié, il conservera son ancienneté uniquement au titre du calcul de sa prime d'ancienneté.

Article 34 **Bulletin de paye**

Le bulletin de paye remis au salarié comportera les mentions prévues l'article R. 143-2 du Code du travail et précisera notamment la qualification du salarié telle qu'elle ressort de l'application de la classification des emplois figurant en annexe de la présente convention.

Congés payés

Article 35 **Durée du congé**

La durée légale des congés payés est de trente jours ouvrables.

Ils se calculent sur la période de référence, du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le congé principal ne peut être inférieur à douze jours consécutifs durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du Code du travail, des jours supplémentaires seront accordés en cas de fractionnement du congé, fractionnement qui ne peut être mis en œuvre qu'avec l'accord du salarié.

La cinquième semaine de congés payés n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à supplément au titre du fractionnement.

Lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable pendant la période des congés payés, le salarié a droit à un jour supplémentaire.

Les salariés étrangers et les personnes originaires des DOM-TOM peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un cumul sur deux années de leurs congés annuels pour se rendre dans leur territoire ou département d'origine.

Article 36 **Affichage des dates de congés payés**

La période des congés payés doit être portée à la connaissance des salariés au minimum deux mois avant son ouverture (c'est-à-dire au plus tard avant le 31 mars).

A l'intérieur de cette période, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel et communiqué aux salariés un mois avant leur départ notamment par voie d'affi-

charge.

Sauf cas de force majeure, ces dates ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

L'ordre des départs tiendra compte en priorité :

- 1 - des nécessités du service
- 2 - du roulement des années précédentes
- 3 - des charges de famille pour les salariés ayant des enfants d'âge scolaire
- 4 - des possibilités du conjoint travaillant dans un autre secteur d'activité.

Les conjoints et signataires d'un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 37

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

Mod. par Résultant de : Accord 4 janv. 2005, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension

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 évènements 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 d'un an
- les périodes prévues aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (repos compensateur, RTT, congés payés...).

Article 38

Incidence de la maladie sur les congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêt de travail à la date des départs en congés fixée par l'employeur conserve son droit à congés lorsque l'arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur est fondé à lui imposer de prendre à son retour le reliquat de ses congés. Le salarié est alors indemnisé au titre de la maladie pour toute la période de l'arrêt maladie et perçoit une indemnité de congés lorsqu'il prend ses congés. En revanche, si l'arrêt maladie prend fin après l'expiration de la période de prise de congés et que le salarié n'a pu épuiser ses congés, il n'a droit à aucune indemnité compensatrice.

Si la maladie survient pendant les congés, le salarié ne peut pas obtenir de nouveaux congés, même non rémunérés. Le salarié tombant malade au cours de ses congés perçoit son indemnité de congés payés calculée normalement et les indemnités journalières de la sécurité sociale. En revanche, aucune indemnité conventionnelle de maladie n'est due au salarié.

Article 39

Congés payés des salariés employés à temps partiel

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé dont la durée et l'indemnité sont calculées comme il est indiqué aux articles précédents.

Article 40

Congés supplémentaires pour mère de famille

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit d'un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Article 41 **Jours fériés**

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés légaux ne peuvent donner lieu ni à récupération, ni à retenue de salaire.

Seront obligatoirement chômés par l'ensemble du personnel des laboratoires de prothèse dentaire :

- Jour de l'An
- 1^{er} mai
- Noël

A l'exception des jeunes travailleurs de moins de 18 ans et apprentis, les jours fériés légaux suivants pourront être exceptionnellement travaillés avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires et donneront droit à une majoration de salaire de 25 % :

- Lundi de Pâques
- 8 Mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 Juillet
- 15 Août
- Toussaint
- 11 Novembre

Article 42 **Congés exceptionnels**

Mod. par Résultant de : Accord 4 janv. 2005, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements 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 quinze jours qui entourent l'évènement.

Article 43 **Congés pour maladie d'un enfant de moins de seize ans**

Mod. par Accord 30 nov. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 30 juill., applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA santé sociaux.

Tout salarié ayant à charge un enfant de moins de seize ans, bénéficie, en cas de maladie de cet enfant, justifiée par certificat médical, d'une autorisation d'absence. Ce congé non rémunéré qui pourra être pris en une ou plusieurs fois est limité à un forfait de 9 jours ouvrés par année civile quel que soit le nombre d'enfant du salarié.

Ce congé sera rémunéré dans la limite de 2 jours par année civile.

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. 1225-62 du code du travail. Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté minimale d'un an, l'employeur est tenu d'accepter sa demande.

Article 44 **Congé de maternité ou d'adoption**

La protection des femmes enceintes et des mères d'une part, l'octroi de congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'autre part, sont assurés par des dispositions conventionnelles au moins égales aux dispositions légales.

Au-delà des congés pour maternité ou d'adoption ou du congé parental, une priorité de réembauchage est prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants.

Congés de maternité. Rappel des dispositions légales applicables

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période dont la durée et la répartition de celle-ci en parties pré et postnatales sont fixées à l'article L. 122-26 du Code du travail et dont une fraction de la partie postnatale peut être reportée en cas d'hospitalisation de l'enfant qui vient de naître dans les conditions précisées au même article.

Congés d'adoption

Tout salarié à qui un service départemental d'aide social à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant au moins, en vue d'adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période dont la durée est précisée au sixième alinéa de l'article L. 122-26 du Code du travail.

Article 45 **Congés pour éléver un enfant**

Tout salarié qui désire obtenir un congé parental pour éléver un enfant doit impérativement en faire la demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, 15 jours au moins avant l'expiration de son congé maternité.

Pendant trois ans, les salariés peuvent prendre un congé parental pour éléver leur enfant ou occuper un travail à temps partiel jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Peuvent bénéficier du congé ou du travail à mi-temps, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans en vue de son adoption.

L'employeur ne peut refuser ni le congé parental ni l'activité à temps partiel (loi n° 94-629 du 25 juillet 1994).

La durée initiale est d'un an au maximum, mais le salarié peut prolonger son congé 2 fois ou le transformer en travail à temps partiel jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Un mois au moins avant l'expiration du congé de maternité, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de la durée du congé dont il entend bénéficier. Cette durée peut être écourtée en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

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 (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement). Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au début de ce congé.

A l'issue du congé parental, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 46 **Hygiène et sécurité dans les laboratoires de prothèse dentaire**

L'employeur doit respecter les dispositions de la loi du 18 janvier 1994 (livre V bis du Code de la santé) selon lesquelles la santé et la sécurité des patients et des utilisateurs ne doivent pas être compromises lors de la conception et de la fabrication des dispositifs médicaux.

L'employeur doit prendre toute mesure nécessaire concernant la prévention, l'information et la formation dans le domaine de l'hygiène et de la prévention (loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, articles L. 230-1 à L. 230-5 du Code du travail).

L'employeur doit prendre toute mesure nécessaire concernant les installations électriques. Les appareils électriques seront obligatoirement pourvus d'une prise de terre et munis notamment de protecteurs empêchant l'accès aux zones

dangereuses et d'un dispositif interdisant le redémarrage intempestif après une coupure de courant (articles R. 233-14 à R. 233-31 du Code du travail).

Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaire à la santé du personnel (article L. 232-t du Code du travail).

Les laboratoires doivent avoir le cubage d'air réglementaire et posséder un système de ventilation.

Les fournitures et l'outillage sont à la charge de l'employeur.

Des dispositifs de protection (masques, lunettes, gants, aspirateurs) sont obligatoires pour le sablage, le meulage, le grattage, le polissage. Toutes les émanations de four de préchauffe et de chauffe doivent être éliminées au moyen de hottes munies d'extracteur de fumée ou d'un matériel adapté pour l'élimination des cires. Tous ces fours devront faire l'objet d'une isolation complète et d'une installation particulière (armoires), ou installés dans une pièce séparée des autres lieux de travail et spécialement aménagée à cet effet. Il en est de même pour toutes les machines provoquant des émanations nocives (fronde à couler, poste de soudure, sableuse).

En aucun cas, des acides ne pourront être mis à chauffer ailleurs que sous des hottes avec cheminée d'échappement.

Les compresseurs ou tout autre appareil, à ou sous pression, devront être munis de soupapes de sécurité et révisés périodiquement.

Des extincteurs à utilisation spécifique seront installés et contrôlés chaque année.

L'employeur doit se conformer à la législation en vigueur concernant les installations de gaz, le stockage des liquides et des fluides, ainsi que pour la gestion des déchets.

Le port de gants type chirurgical à usage unique est obligatoire pour la manipulation des empreintes.

Le port de gants ignifugés est obligatoire pour la manipulation des cylindres dans les fours de chauffe.

Le renouvellement d'air sera assuré et filtré conformément à la législation en vigueur.

Une solution antiseptique ou spray spécifique, pour décontaminer les empreintes, maquettes et appareils dentaires doit être disponible dans le laboratoire.

Pendant la saison froide, les locaux doivent être chauffés à une température convenable et sans émanation toxique (article R. 232 du Code du travail). Autant que possible, ces locaux doivent disposer d'une lumière naturelle suffisante. Le niveau d'éclairage doit être adapté à chaque poste, suivant la nature et la précision des travaux à exécuter (article R. 232-8 et suivants du Code du travail).

Les salariés veilleront à ce que le local mis à leur disposition reste dans un état de parfaite propreté. Ils devront veiller tout particulièrement à l'entretien du matériel et de l'instrumentation. Le salarié s'engage à respecter et à faire respecter les règles de sécurité à l'occasion de son travail.

L'employeur est tenu de réduire l'exposition au bruit à un niveau compatible à la santé des travailleurs (article R. 232-8 et suivants du Code du travail).

Le personnel devra avoir à sa disposition un vestiaire collectif pourvu d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles munies d'une serrure ou d'un cadenas (article R. 232-2-t et suivants du Code du travail).

L'employeur met à disposition des installations sanitaires dont il assure le nettoyage quotidien ; les salariés sont incités à maintenir ces lieux en état de propreté.

Des lavabos (avec savon, linge et brosse à habit) seront mis à la disposition du personnel.

Dans les laboratoires occupant du personnel mixte, les cabinets d'aisance seront séparés pour les hommes et les femmes (article R. 232-2-5 du Code du travail).

Un matériel de premier secours sera mis en place pour assurer les soins en cas d'accident du travail.

Sur un registre prévu à cet effet seront consignés les accidents de travail bénins tels que piqûres, brûlures, coupures, projections de matériaux ou de liquide dans les yeux, la date et l'heure de l'accident seront mentionnées ainsi que l'identité des témoins éventuels.

La tenue de ce registre ne remplace pas l'obligation légale de procéder aux déclarations d'accident auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie.

Article 47 **Contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage écrit est obligatoire pour tous les apprentis, il sera établi conformément aux dispositions du Code du travail art. L. 117-11 et R. 117-12.

Le nombre d'apprentis accueillis simultanément dans une entreprise ne pourra pas dépasser le seuil prévu aux articles L. 117-5 et R. 117-1 du Code du travail.

Les candidats à l'apprentissage devront obligatoirement :

— être âgés de seize au moins

-
- justifier de leur admission en classe de 1^{ère} (décision du conseil de classe), la profession de prothésiste dentaire exigeant des connaissances en microbiologie, bactériologie, virologie, mycologie, immunologie et anatomie
 - être en possession d'un certificat d'orientation professionnelle

Sont habilités à former des apprentis les prothésistes dentaires, artisans, industriels ou salariés remplissant les conditions de compétences professionnelles prévues aux articles R. 117-3 et R. 117-21 du Code du travail.

Aucun apprenti ne pourra être embauché si les conditions d'installation du laboratoire ne répondent pas aux normes fixées par l'article L. 117-5 du Code du travail.

La durée de l'apprentissage en vue de l'obtention du CAP est fixée à 3 ans, 2 ans pour l'obtention du BTM.

En application des textes législatifs, les contrats d'apprentissage devront être visés par le CFA où les apprentis seront obligatoirement inscrits (article R. 115-1 du Code du travail).

Les apprentis ne pourront être employés à des besognes extra professionnelles. Il est interdit notamment de leur faire effectuer les courses de manière habituelle.

ANNEXES

Annexe I - Qualification des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire

Mod. par Accord du 28 juin 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr., applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA.

Personnels de service

Employé n'ayant pas de fonction directe de production dans le laboratoire : tels que coursier, personnel d'entretien...

Secrétaire administrative - Aide comptable

Salarié(e) employé(e) à des tâches de réception, de facturation et à des travaux administratifs simples et/ou salarié(e) qui exécute tous les travaux de comptabilité courants de laboratoire, à l'exception des centralisations des journaux et de l'établissement des bilans.

Comptable

Salarié qui enregistre et traite des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise. Rend compte en termes monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail. (tenue des livres de paye, journal, compte d'exploitation).

Employé en prothèse dentaire

L'employé en prothèse dentaire est un salarié qui a une fonction directe de production dans le laboratoire ne possédant pas de diplôme professionnel en prothèse dentaire et n'effectuant pas de travaux nécessitant les connaissances d'un technicien en prothèse dentaire.

Cette catégorie de professionnel doit avoir accès à la formation continue dite de promotion sociale.

Ce salarié aura pendant une période de 3 ans maximum cette catégorie professionnelle.

Au-delà de 3 ans d'expérience dans cette catégorie, dans une ou plusieurs entreprises, le salarié accédera à la catégorie Auxiliaire en prothèse dentaire.

Auxiliaire en prothèse dentaire professionnel titulaire du B.E.P. ou titulaire du titre de niveau V «auxiliaire en prothèse dentaire» inscrit au RNCP

Professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que sont définis dans le référentiel du BEP à savoir. Réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, et de travaux de préparation et de finition (plâtre, polissage, mise en moufle, mise en revêtement...).

Technicien qualifié en prothèse dentaire (Échelons TQ1-TQ2-TQ3)

Échelon TQ1 : Professionnel titulaire du CAP, du Bac Pro ou du B.P.

Le professionnel titulaire du CAP, est un professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que sont définis dans le référentiel du CAP à savoir : réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, métallique ou métalloplastique (couronnes coulées, bridges simples, couronnes à incrustation vestibulaire).

Le professionnel titulaire du Bac Pro ou du B.P. est capable de concevoir, de réaliser tous les travaux prothétiques de qualité correspondant aux domaines de compétence suivants :

— Prothèse amovible résine : P.A.T. bi-maxillaire respectant les critères fonctionnels et esthétiques d'une prothèse totale.

— Prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unitaires ou contigus dans la limite de 4 éléments, pilier ou inter de bridge avec montage simple, d'après découpes classiques.

— Prothèse mobile métallique : Réalisation de châssis métalliques maxillaires ou mandibulaires conventionnels.

— Conception assistée par ordinateur

Échelon TQ2 : Professionnel titulaire du B.T.M.

Professionnel capable de concevoir, de réaliser tous les travaux prothétiques de qualité correspondant aux domaines de compétence de l'échelon TQ1 ainsi qu'au domaine de compétence suivant :

— Prothèse combinée (attachement) : Restauration prothétique de petite envergure avec attachements pouvant réunir une prothèse fixe et mobile métallique ou totale supra radiculaire.

Le salarié à l'échelon TQ1, titulaire soit du Bac Pro, soit du BP, deviendra TQ2 après 2 années d'expérience en TQ1.

Échelon TQ3 : Professionnel titulaire du B.M. IV ou du B.T.M.S. à partir de la session 2024

Le salarié à l'échelon TQ2 deviendra TQ3 après une année d'expérience en TQ2

Prothésiste dentaire hautement qualifié (Échelons PHQ1 - PHQ2)

Échelon PHQ1 : Professionnel titulaire du B.T.S

Le salarié à l'échelon PHQ1 deviendra PHQ2 après 2 années d'expérience en PHQ1

Échelon PHQ2 : Professionnel titulaire du B.T.M.S (sessions antérieures à 2024), du BM III ou du Titre Bac + 3 Prothésiste Dentaire Pluridisciplinaire.

Ce Technicien hautement qualifié doit être capable de réaliser tous les travaux de haute technicité demandés à l'examen du BTMS (antérieur à 2024) ou du Titre Bac + 3 Prothésiste Dentaire Pluridisciplinaire correspondant aux domaines de compétences suivants :

— conception technique

— orthopédie dento-faciale (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence)

— prothèse fixée céramique

— prothèse combinée

— prothèse amovible totale

— prothèse sur implant (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence).

— Conception & fabrication assistées par ordinateur.

Responsable de secteur

Professionnel ayant les compétences acquises de management et d'encadrement d'équipes et une expérience professionnelle dans le secteur concerné.

Il a la responsabilité d'un secteur défini au sein du laboratoire, organise, contrôle le travail et dirige les salariés de ce secteur.

Le Responsable de Secteur sera bénéficiaire des garanties de prévoyance obligatoire des cadres et assimilés.

Chef de laboratoire

Professionnel possédant le profil du technicien dentaire hautement qualifié et qui a en plus la responsabilité du laboratoire, dirige le personnel, organise, distribue et contrôle le travail.

En cas d'absence, son remplaçant bénéficiera pendant la durée du remplacement d'une prime au moins égale à la différence du salaire conventionnel des intéressés.

Le Chef de Laboratoire devra obligatoirement être inscrit à une caisse de retraite des cadres.

Annexe II

Accord du 16 avril 1999

[Étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999]

Mod. par Accord 4 févr. 2005, étendu

Tout titulaire d'un Certificat de Pratique et d'Études Supérieures (CPES) (sans cumul) bénéficiera obligatoirement de 750 francs , 124,85 euros à compter du 1^{er} avril 2004, 127,35 euros à compter du 1^{er} avril 2005 en plus applicables au salaire conventionnel de l'intéressé. Cette rémunération suivra les taux d'augmentation de la grille des salaires et figurera sur le bulletin de salaire sous la mention « prime CPES ». Pour les contrats à temps partiel, cette prime sera versée dans son intégralité.

Annexe III - Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage

Accord du 1^{er} mars 2019

[Étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNISPAD ;

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'Annexe 3 «Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage» de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Laboratoires de Prothèse Dentaire, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

à compter du 1^{er} janvier 2019

— La rémunération des apprentis préparant la formation de CTM en apprentissage ne peut être inférieure à :

	avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
2 ^{ème} année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

— Pour les candidats préparant un Baccalauréat Professionnel de prothèse dentaire en 3 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

		avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Bac Pro	1 ^{ère} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	2 ^{ème} année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	3 ^{ème} année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

— Pour les candidats préparant un BTS de prothèse dentaire en 2 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTS prothésiste dentaire	1 ^{ère} année	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	2 ^{ème} année	80 % du SMIC	93 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

— Pour les candidats à une formation par alternance préparant le BTM en 3 années la rémunération ne peut être inférieure à :

		avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTM	1 ^{ère} année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	2 ^{ème} année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	3 ^{ème} année	61 % du SMIC	80 % du SMIC	93 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

— Pour les candidats titulaires du Baccalauréat Professionnel en prothèse dentaire préparant le BTM en 1 an, la rémunération ne peut être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTM	En 1 an	80 % du SMIC	93 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

— Pour les candidats préparant BTMS ou BMS prothésiste dentaire, la rémunération ne peut être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTMS BMS prothésiste dentaire	1 ^{ère} & 2 ^{ème} année	80 % du SMIC	93 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

Avenant du 19 novembre 2021

[Étendu par arr. 23 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter de la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'Annexe 3 de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Laboratoires de Prothèse Dentaire.

La rémunération des apprentis préparant la formation de Prothésiste Dentaire Spécialisé en Techniques Numériques (PDSTN) ne peut être inférieure à :

	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
PDSTN	80 % du SMIC	93 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Avenant du 28 juin 2024

[Étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter de la date de parution de son arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'Annexe 3 de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Laboratoires de Prothèse Dentaire.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

- Pour les candidats préparant un Baccalauréat Professionnel de prothèse dentaire en 3 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

		Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Bac Pro	1 ^{ère} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	2 ^{ème} année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	3 ^{ème} année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

- Pour les candidats préparant un BTS de prothèse dentaire en 2 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTS prothésiste dentaire	1 ^{ère} année	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	2 ^{ème} année	80 % du SMIC	93 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

- Pour les candidats à une formation par alternance préparant le BTMS la rémunération ne peut être inférieure à :

		avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BTMS	1 ^{ère} année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	2 ^{ème} année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»
	3 ^{ème} année	61 % du SMIC	80 % du SMIC	93 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

- Pour les candidats préparant le Bac + 3 Prothésiste Dentaire Pluridisciplinaire, la rémunération ne peut être inférieure à :

		18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Bac + 3 Prothésiste Dentaire Pluridisciplinaire	1 ^{ère} & 2 ^{ème} année	80 % du SMIC	93 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

- La rémunération des apprentis préparant la formation le Bachelor de Prothésiste Dentaire Numériques (PDN) ne peut être inférieure à :

	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Bachelor Prothésiste Dentaire Numérique	80 % du SMIC	93 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»	100 % du SMIC ou si plus favorable de l'échelon «auxiliaire en prothèse dentaire»

Avenant du 21 mars 2025

[Non étendu, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT

CFDT

FO

UNSA

Il est convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'Annexe 3 de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Laboratoires de Prothèse Dentaire.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage 2025

Rémunération mensuelle 1 ^{ère} année d'apprentissage			
Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
27 %*	43 %*	53 %**	100 %**
Rémunération mensuelle 2 ^{ème} année d'apprentissage			
Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
39 %*	51 %*	61 %**	100 %**
Rémunération mensuelle 3 ^{ème} année d'apprentissage			
Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
55 %*	67 %*	78 %**	100 %**
Rémunération mensuelle 4 ^{ème} & 5 ^{ème} année d'apprentissage			
	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
	80 %*	93 %**	100 %**

* du SMIC

** du SMC «auxiliaire en prothèse dentaire» si plus favorable que le SMIC.

Annexe IV

Salaires

Accord du 30 novembre 2018

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD ;

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA Santé sociaux.

Il est convenu ce qui suit.

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2019 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2019

Catégories Professionnelles	Échelons	Salaires en €
Personnels de Service		1 559
Secrétaire Administratif / Aide Comptable		1 573
Comptable		1 697
Employé en prothèse dentaire		1 576
Auxiliaire en Prothèse Dentaire		1 604
Technicien en Prothèse Dentaire		1 634
Technicien Qualifié en Prothèse Dentaire	Échelon TQ1	1 688
	Échelon TQ2	1 841
	Échelon TQ3	1 942
Prothésiste Dentaire Hautement Qualifié	Échelon PHQ1	2 048
	Échelon PHQ2	2 181
Chef de Laboratoire		2 799

Primes*	
Prime mensuelle CQP «Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF»	82 €
Prime mensuelle CQP CPES	154 €

* Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP CPES et autres CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié

Accord du 19 mars 2021

[Étendu par arr. 9 juin 2021, JO 29 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA Santé Sociaux.

Il est convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Salaires 2021

Catégories Professionnelles	Salaire brut en €
Personnels de Service	1 586 €
Secrétaire Administratif Aide Comptable	1 601 €
Comptable	1 727 €

Catégories Professionnelles	Échelons	Salaire brut en €
Employé en prothèse dentaire		1 596 €
Auxiliaire en Prothèse Dentaire		1 604 €
Technicien en Prothèse Dentaire		1 634 €
Technicien Qualifié en Prothèse Dentaire	TQ1	1 718 €
	TQ2	1 873 €
	TQ3	1 976 €
Prothésiste Dentaire Hautement Qualifié	PHQ1	2 048 €
	PHQ2	2 230 €
Chef de Laboratoire		2 876 €

Primes	
Prime mensuelle CQP «Technicien en laboratoire de prothèse de dentaire spécialisé en ODF»	82 €
Prime mensuelle CQP Opérateur en CFAO niv I	82 €
Prime mensuelle CQP CPES	154 €

Accord du 19 novembre 2021

[Étendu par arr. 23 fevr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Le salaire minimum conventionnel des salariés dont la catégorie professionnelle est «Responsable de secteur» est de 2 400 € brut, mensuel pour 35 heures.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Accord du 15 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Salaires 2022

Catégories Professionnelles	Salaire brut en €
Personnels de Service	1 634 €
Secrétaire Administratif Aide Comptable	1 649 €
Comptable	1 779 €

Catégories Professionnelles	Échelons	Salaire brut en €
Employé en prothèse dentaire		1 644 €
Auxiliaire en Prothèse Dentaire		1 652 €
Technicien Qualifié en Prothèse Dentaire	TQ1	1 770 €
	TQ2	1 929 €
	TQ3	2 035 €
Prothésiste Dentaire Hautement Qualifié	PHQ1	2 109 €
	PHQ2	2 297 €
Responsable de secteur		2 472 €
Chef de Laboratoire		2 962 €

Primes	
Prime mensuelle «Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF»	82 €
Prime mensuelle «Opérateur en CFAO niv I»	82 €

Primes	
Prime mensuelle Titre «Prothésiste Dentaire Spécialisé en Techniques Numériques»	102 €
Prime mensuelle CPES	154 €

Accord du 28 septembre 2022

[Étendu par arr. du 28 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Catégories Professionnelles	Salaire brut en €
Personnels de Service	1 732 €
Secrétaire Administratif Aide Comptable	1 748 €
Comptable	1 886 €

Catégories Professionnelles	Échelons	Salaire brut en €
Employé en prothèse dentaire		1 743 €
Auxiliaire en Prothèse Dentaire		1 751 €
Technicien Qualifié en Prothèse Dentaire	TQ1	1 841 €
	TQ2	2 006 €
	TQ3	2 116 €
Prothésiste Dentaire Hautement Qualifié	PHQ1	2 193 €
	PHQ2	2 389 €
Responsable de secteur		2 571 €
Chef de Laboratoire		3 080 €

Primes Mensuelles Brut en €	
Titulaire du CQP «Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF»	82 €
Titulaire du Certificat «Opérateur CFAO en prothèse dentaire_niv I»	82 €
Titulaire du Titre «Prothésiste Dentaire Spécialisé en Techniques Numériques»	102 €
Titulaire du CPES de spécialisation en PCMIP ou de spécialisation en Céramique & occlusion	154 €

Accord du 13 octobre 2023

[Étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 14 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire au 1^{er} janvier 2024.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Salaires au 1^{er} janvier 2024

Catégories Professionnelles	Salaire brut en €
Personnels de Service	1 801 €
Secrétaire Administratif Aide-Comptable	1 818 €
Comptable	1 961 €

Catégories Professionnelles	Échelons	Salaire brut en €
Employé en prothèse dentaire		1 813 €
Auxiliaire en Prothèse Dentaire		1 821 €
Technicien Qualifié en Prothèse Dentaire	TQ1	1 878 €
	TQ2	2 066 €
	TQ3	2 180 €
Prothésiste Dentaire Hautement Qualifié	PHQ1	2 237 €
	PHQ2	2 461 €
Responsable de secteur		2 648 €
Chef de Laboratoire		3 172 €

Primes	
Prime mensuelle Titulaire du CQP «Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF»	82 €
Prime mensuelle Titulaire du Certificat «Opérateur en CFAO niv I»	82 €
Prime mensuelle Titulaire du Titre «Prothésiste Dentaire Spécialisé en Techniques Numériques»	102 €
Prime mensuelle Titulaire du CPES de spécialisation en PCMIP ou de spécialisation en Céramique & Occlusion	154 €

Accord du 21 mars 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Salaires

Catégories Professionnelles	Salaire brut en €
Personnels de Service	1 837 €
Secrétaire Administratif Aide-Comptable	1 854 €
Comptable	2 000 €

Catégories Professionnelles	Échelons	Salaire brut en €
Employé en prothèse dentaire		1 849 €
Auxiliaire en Prothèse Dentaire		1 857 €
Technicien Qualifié en Prothèse Dentaire	TQ1	1 916 €
	TQ2	2 107 €
	TQ3	2 224 €
Prothésiste Dentaire Hautement Qualifié	PHQ1	2 282 €
	PHQ2	2 510 €

Catégories Professionnelles	Échelons	Salaire brut en €
Responsable de secteur		2 701 €
Chef de Laboratoire		3 235 €

Primes	
Prime mensuelle Titulaire du CQP «Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF»	85 €
Prime mensuelle Titulaire du Certificat «Opérateur en CFAO niv I»	85 €
Prime mensuelle Titulaire du Titre «Prothésiste Dentaire Numérique»	105 €
Prime mensuelle Titulaire du CPES de spécialisation en PCMIP ou de spécialisation en Céramique & Occlusion	160 €

SALAires

(Voir Annexe IV de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Commission paritaire départementale ou régionale de conciliation et de proposition

Protocole d'accord du 16 octobre 1987

[Étendu par arrêté du 26 avril 1988, JO 6 mai 1988]

Convention portant sur la création d'une commission paritaire départementale ou régionale de conciliation et de proposition.

Cette commission sera créée à l'échelon départemental ou, à défaut, régional, et exclusivement attachée à la branche d'activité couverte par la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, étendue le 28 février 1979.

Attributions

Elle sera chargée de veiller à l'interprétation des dispositions de la convention collective nationale :

- de concilier tout conflit collectif ou individuel qui pourrait survenir entre salariés et employeurs de la branche, sans préjudice des actions qui pourraient être susceptibles d'être engagées devant le conseil des prud'hommes ;
- de veiller à la définition des actions de formation, faisant l'objet de litige entre employeurs, salariés et organismes gestionnaires du fonds de formation ;
- de veiller à l'application des dispositions de l'accord sur la modulation du temps de travail ;
- de proposer à la commission paritaire nationale tout projet d'accord à caractère régional ou départemental.

Représentation

Cette commission sera composée de :

- deux membres par organisation syndicale représentative de salariés, dont un professionnel ;
- de membres de l'U.N.P.P.D. (syndicat départemental ou régional affilié), en parité.

Convocation de la commission

Cette commission se réunira au moins deux fois par an pour une période de trente-deux heures, à l'initiative de l'organisation patronale ou d'une ou de deux organisations syndicales de salariés. La convocation sera faite par l'organisation patronale trois semaines avant la réunion de ladite commission par courrier recommandé avec accusé de réception.

Prise en charge des membres de la commission

Les membres professionnels des organisations syndicales de salariés, dûment mandatés et sur présentation de la convocation, auront leur salaire maintenu.

Commission nationale paritaire de l'emploi

Accord du 12 juillet 2002

[Étendu par arrêté du 2 décembre 2002, JO 11 décembre 2002]

(Voir également le titre VII de l'accord du 27 janvier 2012)

En accord avec les partenaires sociaux, il est décidé de créer une Commission Nationale Paritaire de l'Emploi.

Cette Commission Nationale Paritaire de l'Emploi sera composée des membres de la Commission Mixte.

La périodicité des réunions ne devra pas être inférieure à une par semestre et se réunira à la suite des réunions de la Commission Mixte.

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial,
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,
- de procéder ou de faire à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi,
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés,

les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,

- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation,
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre,
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation,
- d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle,
- de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

Un rapport devra être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution ainsi que sur la formation professionnelle.

Réduction du temps de travail

Accord du 25 mai 2000

[Étendu par arrêté du 12 octobre 2000, JO 18 octobre 2000]

Il est convenu de refondre l'accord sur la réduction du temps de travail du 7 décembre 1999 en raison de l'importance des réserves figurant à l'arrêté d'extension du 17 avril 2000 paru au Journal Officiel du 27 avril 2000.

Afin de permettre à tous les laboratoires dentaires, compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 décembre 1978, de s'inscrire dans la loi du 13 juin 1998 relative à l'aménagement et la réduction du temps de travail et de bénéficier des aides et appuis prévus par cette loi, les partenaires sociaux conviennent d'organiser cette réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif de branche.

- Les partenaires conviennent que cet accord, dont ils demandent l'extension, sera directement applicable dans les laboratoires et permettra, sous réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1998.
- L'organisation et l'aménagement de la durée du travail dans les laboratoires dentaires, doivent permettre
 - d'assurer la fabrication des dispositifs médicaux sur mesure
 - de donner à chaque laboratoire la possibilité de s'organiser en fonction de ses contraintes particulières
 - de répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de qualité de vie
 - de contribuer au développement de l'emploi.

En raison de la diversité des entreprises, petites et moyennes, tant en terme de structures que de ressources humaines, les partenaires sociaux conviennent d'adopter cet accord. Il pourra s'appliquer aux échéances légales à toutes les entreprises de la branche, c'est à dire :

- au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés
- au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Les entreprises de 20 salariés ou moins pourront si elles le souhaitent anticiper cette réduction du temps de travail avant l'échéance légale du 1^{er} janvier 2002.

Article I Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires dentaires et de leurs salariés, assujettis à la convention collective nationale du 18 décembre 1978.

Article II Durée de l'accord et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

Article III **Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail**

Au 1^{er} janvier 2002 ou par anticipation, les entreprises de 20 salariés ou moins relevant du champ d'application de la convention collective peuvent, si elles le souhaitent, opter pour des horaires collectifs ou individuels fixant la durée hebdomadaire à 35 heures et conduisant à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, cet accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2000.

Article IV **Modalités de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail**

Les laboratoires dentaires peuvent opter pour l'une des modalités suivantes de réduction du temps de travail :

A

Réduction du temps de travail sous forme de diminution de la durée du travail

L'horaire hebdomadaire est fixé à 35 heures, réparties sur 4, 5 ou exceptionnellement 6 jours.

Le laboratoire peut organiser un système de modulation d'horaires dans lequel l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures est calculé sur l'année civile.

La modulation d'horaire peut s'organiser au choix de l'employeur soit selon un horaire collectif, soit selon des calendriers individualisés pour chaque salarié.

1) **Horaire collectif**

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit une programmation qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile.

Cette programmation doit s'intégrer dans une limite supérieure de 40 heures par semaine et une limite inférieure de 30 heures.

Les heures travaillées de la trentième à la quarantième heure n'ouvrent pas droit à majoration.

Les heures effectuées en deçà de 30 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre les heures excédant la durée hebdomadaire de 40 heures, la durée moyenne annuelle de 35 heures ou le plafond annuel de 1600 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours pour une modification portant sur plus ou moins 8 heures par semaine.

En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à deux jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à plus ou moins 4 heures de travail par semaine.

2) **Horaires individualisés**

En ce qui concerne les horaires individualisés, l'employeur doit établir une programmation pour chaque salarié qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile. Cette programmation doit s'intégrer dans une limite supérieure de 40 heures par semaine et une limite inférieure de 30 heures.

Les heures travaillées de la trentième à la quarantième heure n'ouvrent pas droit à majoration. Les heures effectuées en deçà de 30 heures par semaine ouvrent droit à une indemnisation au titre du chômage partiel.

Les heures excédant la durée hebdomadaire de 40 heures, la durée moyenne annuelle de 35 heures ou le plafond annuel de 1600 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires.

En cas de changement dans la programmation initiale le délai de prévenance des salariés de 7 jours calendaires pour une modification portant sur plus ou moins huit heures par semaine en cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à plus ou moins 4 heures par semaine.

En compensation, il sera accordé aux salariés, au choix de l'employeur, soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée, soit la rémunération équivalente.

B

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

L'horaire hebdomadaire reste fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré de 24 jours ouvrés par an, qui seront obligatoirement pris dans le cadre d'une programmation annuelle indicative : 12 jours à l'initiative du salarié, 12 jours à l'initiative de l'employeur.

En cas de non acceptation par l'employeur pour nécessité de service de la date choisie par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans un délai de 7 jours ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur. L'employeur ne pourra pas refuser de deux fois.

Toute modification par l'une des parties de la programmation indicative de ces jours devra faire l'objet d'une notification préalable de 7 jours calendaires.

Ces repos seront pris obligatoirement à l'intérieur des périodes de 12 mois à compter de l'application du présent accord dans l'entreprise.

Article V Contrôle des horaires effectués

Chaque laboratoire dentaire, pour matérialiser et contrôler la réduction du temps de travail et la modulation, doit obligatoirement mettre en place un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du code du travail.

A cette fin, il pourra être employé notamment un registre paginé. Tous les jours le salarié inscrira son heure d'arrivée et de sortie de chaque période de travail. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionnée dans les colonnes prévues à cet effet.

L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée.

Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Article VI Pause obligatoire et repos quotidien

Lorsque le temps de travail journalier atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui est comprise dans le calcul du temps de travail effectif lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur. Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de douze heures consécutives.

Article VII Contingent annuel d'heures supplémentaires

(*voir également l'accord du 19 décembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, JO 16 mai 2004, applicable à compter de son extension*)

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié. En cas de modulation il est de 90 heures.

Article VIII Rémunération

Les salariés dont l'horaire est réduit et aménagé sur la base de 35 heures en moyennes, conservent leur rémunération brute antérieure.

Les salariés embauchés à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord perçoivent la rémunération conventionnelle sur une base de 169 heures de la grille conventionnelle en vigueur découlant de l'accord du 16 avril 1999 paru au journal officiel du 30 octobre 1999.

Article IX Salariés à temps partiel

Au titre de l'égalité de traitement, les salariés à temps partiel auront le choix, soit de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de conserver leurs horaires avec application proportionnelle des garanties accordées aux salariés à temps plein.

Article X Engagements réciproques État/Laboratoires dentaires

1) Accord offensif

Pour bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1998, les laboratoires dentaires doivent s'engager sur une création d'emploi correspondant à 6 % de l'effectif de référence. Au cas où l'entreprise réduirait de 15 % la durée de travail et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail elle bénéficie d'une aide majorée.

2) Accord défensif

Le recours au dispositif peut également être envisagé pour éviter des licenciements. Dans ce cas, le volume des heures sauvegardées équivaut à 6 % de l'effectif de référence pour une baisse de la durée du travail de 10 %.

Pour une réduction du temps de travail de 15 %, l'entreprise doit s'engager à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail.

Dans tous les cas, le laboratoire dentaire s'engage à maintenir, pendant au moins deux ans, l'effectif de référence déterminé par la convention signée avec l'État.

Article XI Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les chefs de laboratoires mentionnés à l'annexe 1 de la convention collective soumis à l'horaire collectif se voient appliquer les modalités de réduction du temps de travail définies à l'article 3 du présent accord.

Article XII Suivi de l'accord

La commission mixte paritaire au sein de laquelle cet accord a été négocié suivra la mise en place de l'accord dans les entreprises.

Elle pourra être saisie par les salariés, les employeurs ou leurs organisations, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

La commission se réunira dans les 3 mois à compter de la réception du dossier à adresser à l'Union Patronale des Prothésistes Dentaires par courrier recommandé.

Dans chaque laboratoire, des réunions périodiques peuvent être organisées pour veiller à la bonne application de l'accord.

Dépôt légal

Le présent accord est déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Contingent annuel d'heures supplémentaires Accord du 19 décembre 2003

[Étendu par arrêté du 4 mai 2004, JO 16 mai 2004, applicable à compter de son extension]

Il est convenu ce qui suit :

Une actualisation du contingent annuel d'heures supplémentaires de l'accord de branche portant sur la réduction du temps de travail de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Laboratoires de Prothèse Dentaire interviendra à la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

En cas de modulation, il est de 130 heures.

Accord du 9 novembre 2007

[Étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr.]

Une actualisation du contingent annuel d'heures supplémentaires de l'accord de branche portant sur la réduction du temps de travail de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Laboratoires de Prothèse Dentaire interviendra à la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

En cas de modulation, il est de 130 heures.

Formation professionnelle

Formation professionnelle continue Protocole d'accord du 16 octobre 1987

[Étendu par arrêté du 26 avril 1988, JO 6 mai 1988]

Convention portant sur la mise en oeuvre de la formation professionnelle continue au sein de la branche d'activité.

Le présent protocole s'applique à tous les salariés des établissements régis par la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, étendue le 28 février 1979.

La formation professionnelle continue, telle que définie ci-dessous, s'adresse à tous les salariés de la branche d'acti-

vité pour leur permettre d'acquérir ou de perfectionner une connaissance professionnelle ou de parfaire leur culture générale.

1. Nature des actions de formation (code du travail art. L. 900-2)

- 1^o Action d'adaptation pour un changement de catégorie professionnelle.
- 2^o Action de formation ayant pour but d'acquérir une qualification supérieure.
- 3^o Action de conversion ayant pour but d'assurer aux salariés des laboratoires de prothèse dentaire, dont le contrat de travail est rompu pour motif économique, une qualification différente.
- 4^o Action de perfectionnement des connaissances générales ayant pour objet d'offrir aux salariés des laboratoires de prothèse dentaire de parfaire leur niveau culturel.

2. Congé de formation

a) Le congé de formation permet à tous les salariés des laboratoires de prothèse dentaire de s'absenter de leur lieu de travail à leur initiative et à titre individuel afin de suivre une action de formation entrant dans le cadre de la définition du paragraphe 1.

b) Conditions d'ouverture du droit à congé :

- l'action de formation doit correspondre à la définition du paragraphe 1 ;
- durée : elle ne peut excéder un an s'il s'agit de formation à temps plein, 1 200 heures s'il s'agit de formations discontinues ou à temps partiel ;
- condition d'ancienneté : le salarié justifiera de deux ans d'ancienneté consécutifs ou non, dans la branche d'activité dont six mois dans l'entreprise ;
- un délai de douze mois d'activité salariée dans l'entreprise doit s'écouler entre la fin de la période d'apprentissage et l'obtention du congé ;
- le salarié ayant participé à une action de formation ne pourra prétendre, dans la même entreprise, à un nouveau congé qu'après un certain délai :
 - soit six mois après une action inférieure ou égale à 80 heures ;
 - un an après une action comprise entre 80 et 160 heures ;
 - un nombre de mois égal à T/12 (T : durée totale en heures de formation) pour les actions de longue durée ;
 - le congé pourra différer si celui-ci implique une absence simultanée de deux salariés de l'entreprise.

c) Demande de congé de formation :

Le congé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime que cette absence serait préjudiciable à la marche de l'entreprise après avis du délégué du personnel ou à défaut de la commission paritaire départementale ou régionale. Cette demande devra être formulée au moins trente jours à l'avance par courrier recommandé pour une action inférieure ou égale à six mois et soixante jours pour une durée supérieure.

Dans les dix jours suivant la présentation, l'employeur fera connaître par écrit son accord ou le motif de son refus, ou les conditions du report de la demande.

L'employeur ne pourra opposer plus de deux fois dans l'année, à partir de la date de la première demande, son refus aux actions de formation.

d) Rémunération du congé de formation :

Le salarié pourra prétendre à une rémunération pendant la durée de l'action de formation à condition d'avoir fait l'objet d'une décision favorable de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur de 0,1 p. 100.

Cette rémunération sera versée par l'employeur qui en demandera le remboursement à l'organisme précité, sur présentation des justificatifs.

Le montant de la rémunération est égal à 80 p. 100 du salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il était resté à son poste. Lorsque ce salaire est inférieur au plafond fixé par le décret du 16 décembre 1984, à savoir deux fois le S.M.I.C. mensuel, le salaire antérieur est maintenu.

Pour un congé examen, le salaire intégral du salarié est maintenu.

e) Situation du salarié pendant le congé :

- le contrat de travail est suspendu ;
- la durée du congé étant assimilée à une période de travail, les droits attachés aux congés payés et ancienneté sont maintenus ;
- l'employeur pourra en demander le remboursement à l'organisme paritaire ;
- la couverture sociale est maintenue pendant la durée du congé.

Contrôle : à la fin de l'action de formation, le salarié devra remettre une attestation de fréquentation de stage, en cas d'examen, un certificat attestant de sa présence à toutes les épreuves.

f) Dans le cadre d'une action de formation ou d'adaptation, le salarié ayant acquis par cette formation une qualification supérieure sera employé dans le poste correspondant au sein de son entreprise si le poste existe. Le salarié s'efforcera d'occuper le poste ainsi acquis pendant une durée au moins égale à la durée du congé sollicité.

À l'extension du présent protocole, la commission mixte aura un délai maximum de six mois pour négocier la mise en place d'un organisme paritaire collecteur du 0,1 p. 100. À défaut d'accord, dans les six mois, le présent protocole sera nul et non avenu.

Accord du 6 décembre 2004

[Étendu par arr. 4 juill. 2005, JO 14 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale patronale des prothésistes dentaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CGT ;

FNISPLCLD.

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 06 décembre 2004 conviennent dans le cadre de la loi portant sur la formation professionnelle, Tout au long de la vie du 04 mai 2004 - n° 2004- 391, *d'appeler(Terme exclu de l'extension par arr. 4 juill. 2005, JO 14 juill.)* au tire des contrats ou périodes de professionnalisation la cotisation :

Pour les laboratoires de - de 10 salariés

- 0,15 % de la masse salariale de l'année en cours pour les contrats et périodes de professionnalisation,
- 0,50 % de la masse salariale pour le plan de formation.

(§ exclu de l'extension par arr. 4 juill. 2005, JO 14 juill.)*Pour les laboratoires de+ de 10 salariés*

- 0,50% de la masse salariale de l'année en cours pour les contrats et périodes de professionnalisation,
- 0,9% au titre du plan de formation sur la masse salariale de l'année en cours.

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation se substitue au contrat de qualification. C'est un contrat de travail qui a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche. La CPNE reconnaît pour la branche des prothésistes dentaires le BTM, le BP et le BMS prothésiste dentaire.

Publics concernés

Les jeunes de + de 16 ans, les jeunes de – de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus inscrits à l'ANPE.

Durée du contrat

La durée du contrat conduit pour une durée déterminée ou indéterminée établit par écrit et déposé auprès de la DDTEFP.

Durée déterminée : de 6 à 12 mois

Durée indéterminée : entre 6 et 12 mois

Cette période sera portée à 24 mois notamment pour le BTM, le BP et le BMS prothésiste dentaire et toutes autres certifications décidées par la CPNE.

Accord du 28 juin 2024

[Étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr. , applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

UNSA.

Préambule

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la branche, de poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, les partenaires sociaux reconnaissent l'absolue nécessité de former les salariés de la branche.

Dans ce contexte, les parties signataires entendent rendre efficents et opérationnels les dispositifs de formation qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des qualifications et des compétences des salariés, afin de sécuriser leurs parcours professionnels à court et moyen termes.

Par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, la branche a un rôle déterminant. Elle doit notamment :

- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- adapter les qualifications et les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emplois pour répondre aux besoins de la profession et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi ;
- accompagner et stimuler les entreprises pour répondre à ces enjeux.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle est un enjeu fondamental et une priorité commune à tous.

À travers cet accord, les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, celle-ci constituant, au même titre que la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité femmes/hommes.

Article 1

Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (article L. 2253-1 du code du travail) ;
- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (article L. 2241-1 du code du travail) ;
- création de certifications professionnelles (article L. 6113-4 du code du travail) ;
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (article L. 6332-14 du code du travail) ;
- gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (article L. 2241-12 du code du travail).

S'agissant de ce dernier point, conformément aux dispositions de l'article 40 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, la branche assure l'accompagnement des entreprises du secteur des prothésistes dentaires dans le cadre de la transition énergétique et écologique, notamment dans la mise en œuvre d'actions de formation dédiées.

Par ailleurs, tous les 3 ans, dans la branche et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, aux grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de développement des compétences, est engagée.

Enfin, pour remplir l'ensemble des missions que lui ont confié le législateur, la branche s'est dotée d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (dite ci-après : «CPNEFP») ainsi que d'une section paritaire professionnelle (dite ci-après : «SPP») au sein de l'opérateur de compétences (dit ci-après : «OPCO»), lesquels rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (dite ci-après : «CPPNI»)

1-2 L'opérateur de compétences

Conformément à l'accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et étendu le 15 juillet 2019, les partenaires sociaux renouvellement leur volonté de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OPCO EP pour les entreprises de la branche des prothésistes dentaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO a pour missions :

1. d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
2. d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
3. d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
4. d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
5. de promouvoir les différentes modalités pédagogiques de formation existantes : en tout ou partie à distance, en situation de travail ;
6. de financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent harcèlement au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
7. d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

1-2 La SPP

La SPP a pour principale mission de porter auprès de l'OPCO EP, les priorités définies par la CPNEFP.

En outre, la SPP est notamment chargée, dans son champ d'attribution et dans le cadre des orientations définies par sa CPNEFP, de :

- examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche ;
- superviser l'affectation des fonds confiés par l'OPCO par France Compétences et le cas échéant, les fonds conventionnels.

Article 2 Financement de la formation professionnelle

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont redevables chaque année des contributions légales et conventionnelle qui suivent :

2-1 Contributions légales

La contribution unique à la formation professionnelle et l'alternance est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du plan de développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation (dit ci-après : «CPF») et de la formation des demandeurs d'emploi.

Cette contribution est fixée comme suit :

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 1,23 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence ;
- Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1,68 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence.

Elle est collectée par les URSSAF selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions du code du travail, toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du CPF de leurs salariés.

Cette contribution dite CPF-CDD, égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence des seuls salariés sous contrat à durée déterminée est collectée par les URSSAF, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2-2 Contribution conventionnelle

Conscients de la nécessité d'actualiser en permanence les connaissances des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer une contribution conventionnelle en complément du versement des contributions légales.

La contribution conventionnelle au titre du développement de la formation, calculée sur la masse salariale brute annuelle de l'année de référence, est collectée par l'OPCO EP et mutualisée dans une section dédiée à cet effet. Elle est utilisée conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche.

Cette contribution est fixée au taux de 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle et de l'alternance sont déterminées selon les priorités de la CPNEFP des prothésistes dentaires, fixé dans un accord, dans la limite des plafonds annuels décidés par elle.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP et la SPP des prothésistes dentaires sur la base du chiffrage établi annuellement par l'OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l'OPCO.

L'intégralité des fonds issus de la contribution conventionnelle non engagés en année N sont réaffectés d'année en année et mobilisables suivant décision préalable de la CPNEFP transmise par la SPP.

Titre I Développer les qualifications et les compétences des salariés

La branche est un acteur essentiel, pour la détermination des qualifications et des compétences nécessaires aux salariés en relevant.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche. En conséquence, l'actualisation de leurs connaissances via la formation professionnelle est indispensable.

Article 3 Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est l'un des principaux dispositifs permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation.

Le plan de développement des compétences regroupe également l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés.

Le plan de développement des compétences vise à :

- Adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- Permettre le maintien des salariés dans leur emploi, au regard notamment de l'évolution du marché du travail ;
- Développer les compétences, notamment numériques ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme via notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins peuvent permettre d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (dit ci-après : «RNCP») et visant à l'acquisition d'un ou de plusieurs blocs de compétences.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- Les actions de formation permettant d'atteindre un objectif professionnel;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience;
- Les actions de formation par alternance.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail, constitue une action de formation obligatoire toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires. A contrario, toutes les actions de formation ne répondant pas à cette définition, sont considérées comme étant non obligatoires.

Les actions de formation non obligatoire inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées en dehors temps de travail dans la limite de 150 heures. Pour les salariés cadres au forfait, le temps de formation en dehors du temps de travail ne peut excéder 10 % du forfait annuel.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps du travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail.

La CPNEFP communique annuellement à l'OPCO, les actions prioritaires retenues dans le cadre du plan de développement des compétences.

Dans le cadre de la section financière «Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés», l'OPCO peut prendre en charge le coût pédagogique des actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences, la rémunération des salariés suivant leur formation pendant leur temps de travail et les éventuels frais annexes induits par le suivi d'une telle formation.

Sauf accord collectif d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le Comité sociale et économique (dit ci-après : «CSE») est informé et consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise.

Le CSE est destinataire, a minima, des informations suivantes :

- Le bilan du plan de développement des compétences de l'année antérieure et de l'année en cours ainsi que du projet de plan de développement des compétences de l'année à venir ;
- Le montant de l'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés ;
- Les résultats de la politique de développement de compétences mise en œuvre.

Titre II La Certification Professionnelle

La branche rappelle que les certifications à finalité professionnelle font l'objet d'un enregistrement au RNCP tandis que les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires sont enregistrées au répertoire spécifique (dit «RS»).

Article 4 Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Un CQP permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier, propre au domaine d'activité d'une branche considérée. Le CQP est par ailleurs un outil permettant de favoriser la mobilité interne ainsi que la promotion professionnelle des salariés. En conséquence, la grille de classification propre à la branche intègre les CQP créés par la CPNEFP.

Le certificat de qualification professionnelle (dit «CQP») est créé par une ou plusieurs CPNEFP.

Seule la CPNEFP est compétente pour décider de créer un CQP au regard d'un dossier d'opportunité permettant d'apprécier la pertinence de cette création notamment celui de sa valeur d'usage et donc de sa reconnaissance d'un niveau de qualification transmis à la CPPNI pour validation.

Il est délivré par la branche professionnelle.

Les droits de propriété intellectuelle des CQP délivrés par la branche sont détenus par une association paritaire désignée par la CPNEFP à l'occasion de la création de cette certification. La CPNEFP peut, à tout moment, désigner une nouvelle personne morale qui se substitue à la précédente personne détentrice des droits de propriété du CQP concerné.

Le CQP peut être enregistré au RNCP ou au RS.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au RNCP ou au RS, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier de la validation des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'enregistrement au RNCP des CQP permet au titulaire de ces derniers l'accès à un niveau de qualification.

Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;

-
- aux salariés ;
 - aux demandeurs d'emploi.

Le CQP peut se préparer :

- soit par la voie de la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF ou encore dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience (dit ci-après : «VAE»).

Pour chaque certificat de qualification professionnelle, les référentiels suivants sont élaborés paritairement :

- un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qualification visée, les activités/tâches et les compétences associées ;
- un référentiel de certification précisant les objectifs de la certification, les compétences à évaluer pour l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.

La validation et la délivrance du CQP sont organisées sous la responsabilité de la CPNEFP selon les modalités définies dans le référentiel de certification du CQP concerné. Lorsque le représentant d'une organisation syndicale de salariés est salarié d'une entreprise de la branche, l'employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence rémunérée pour participer au jury.

Les partenaires sociaux préconisent que tout membre de jury suive une formation à cette fonction afin d'en maîtriser les attendus.

Le secrétariat de la CPNEFP envoie aux candidats ayant validé leur parcours, un certificat signé du Président et du Vice-président de la CPNEFP mentionnant :

- le nom et prénom du candidat ;
- ses dates et lieu de naissance ;
- l'intitulé du CQP ;
- la date d'obtention du CQP ;
- le niveau de qualification professionnelle correspondant à la grille des classifications de la convention collective.

Titre III **Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle**

Article 5

Le compte Personnel de Formation (CPF)

5-1 Principe du CPF

Le CPF est un compte individuel permettant à tout salarié de suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Le CPF est géré et financé par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du CPF : la Caisse des Dépôts et Consignations (ci-après désignée : «la CDC»).

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer les actions suivantes :

- les actions de formations sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par une attestation de validation de bloc de compétences d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par une certification ou habilitation enregistrée au RS comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3^e de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve de pratique du permis de conduire ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de cette dernière ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de la seule initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

-
- En autonomie par le salarié ;
 - En co-construction avec l'employeur ;
 - En vue d'une transition professionnelle.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié et d'élaboration d'éventuels projets coconstruits.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier procède au maintien de la rémunération du salarié.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sous réserve que les compétences acquises par la formation présentent un intérêt pour l'entreprise, l'employeur peut consentir à un aménagement du temps de travail (formation sur tout ou partie du temps de travail, octroi de congés sans solde, etc.) afin de permettre au salarié de suivre sa formation.

5-2 Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année, proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié et dans la limite d'un plafond.

Ainsi, conformément aux dispositions des articles L. 6323-11 et R. 6323-3-1 du code du travail, une personne ayant réalisé au titre d'une année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Pour les salariés dont le temps de travail a varié au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur sont appliqués.

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- Congé de maternité ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé d'adoption ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé de proche aidant ;
- Congé parental d'éducation ;
- Absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- Absence pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération ou d'un revenu de remplacement ;
- Exercice du droit de grève ;
- Exercice des mandats syndicaux.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continue d'acquérir un droit à CPF.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Lorsque le salarié mobilise son CPF pour financer une formation inscrite au PDC, la part financée par le salarié ne peut excéder 50 % du coût total de la formation hors maintien de la rémunération.

5-3 Abondements du CPF

Le CPF est abondé conformément aux dispositions légales.

La CPNEFP établie la liste des publics éligibles à l'abondement, des formations prioritaires ainsi que les montants

de l'abondement octroyés.

Ces abondements peuvent être financés par la contribution conventionnelle. La CPNEFP fixe les modalités de ce financement.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité d'élaborer une politique interne de co-mobilisation CPF / Plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique d'abondement du CPF, encourageant les salariés au développement de leurs compétences et au suivi de formations pertinentes pour le développement de l'entreprise.

L'entreprise est libre de définir les conditions d'un tel abondement, ces conditions pouvant notamment être liées à la certification préparée et/ou aux salariés concernés.

Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Les formations cofinancées par l'employeur et le salarié sont par principe, effectuées sur le temps de travail et sont donc considérées comme du temps de travail effectif, donnant lieu à maintien de rémunération et le cas échéant, au payement d'heures supplémentaires ou sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, à une récupération des heures de formation suivies.

5-4

Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, sans abondement de l'employeur et mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

En revanche, lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié sollicite au préalable une autorisation d'absence à son employeur dans les conditions légales et réglementaires.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 6 Projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle a pour objet de permettre à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 24 mois en qualité de salarié discontinue ou non, au sein ou non de la même entreprise et justifier également de 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Les modalités de report ou de refus de l'employeur et de départ sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une prise en charge par l'OPCO est subordonnée à la validation préalable du projet par les associations «Transitions Pro» (ATpro).

Article 7 Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être proposé à tous salarié. Le refus d'un salarié de réaliser un bilan de compétences, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Ce bilan peut également résulter d'une démarche individuelle, via l'utilisation notamment de son CPF.

Dans ce cas le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse établit par l'organisme prestataire dont le salarié est seul destinataire. Ce bilan ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Article 8 **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

8-1 **Modalités d'accès à la VAE**

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur, sous réserve du consentement du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 48 heures, consécutives ou non. Ce congé n'entraîne pas de diminution de rémunération.

8-2 **Accompagnement de la branche**

L'accompagnement VAE permet au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

L'accompagnement collectif est vivement encouragé par la branche.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience, notamment les VAE collectives avec un accompagnement par l'entreprise, par une communication et des financements dédiées sur les fonds conventionnels.

La CPNEFP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par la branche pour promouvoir et développer la VAE auprès des établissements et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO pour conduire cette mission.

Ainsi, une aide à la VAE est mise en place pour les entreprises, financée par la contribution conventionnelle.

Également, les salariés qui mobilisent leur CPF suite à une VAE, afin de financer des modules manquants, peuvent percevoir un abondement provenant des fonds conventionnels mutualisés. Le montant de cet abondement est défini par la CPNEFP et révisé annuellement. Il ne pourra en aucun cas être inférieur à 500 € par salarié, dans la limite du coût de la formation.

8-3 **Participation au jury**

Une autorisation d'absence avec maintien de la rémunération est accordée aux salariés appelés à participer un jury de VAE. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent en demander la prise en charge à l'OPCO EP. Les frais annexes, tels que l'hébergement, le déplacement et la restauration peuvent également être pris en charge par l'OPCO.

Article 9 **Conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle accompagne toute personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour, à savoir :

- Le pôle emploi ;
- L'association pour l'emploi des cadres (Apec), pour les salariés ayant le statut de cadre ;
- Une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- Les organismes de placement spécialisés dénommés «CAP emploi», pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ;
- Les opérateurs régionaux sélectionnées par France Compétence dans chaque région.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

Toutefois, un salarié peut également de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier

d'un CEP habilité ci-dessus.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

Article 10 **Formation en contexte de difficultés économiques**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO peut prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pour une durée maximale de deux ans.

Les «difficultés économiques conjoncturelles» pourraient notamment être rencontrées dans les situations suivantes :

- l'augmentation des cotisations sociales et patronales et/ou charges fiscales, qui engendrent des difficultés économiques pour les entreprises concernées ;
- l'interdiction à l'échelle européenne ou nationale d'utiliser certains matériaux sans proposition de substitut ;
- les investissements induits par la transition écologique s'agissant notamment des changements et recyclages de matériaux nécessaires à l'activité des prothésistes dentaires, qui engendrent des difficultés économiques pour les entreprises concernées.

Par ailleurs, la CPNEFP peut identifier une situation de difficultés économiques conjoncturelles démontrée par des indicateurs de marché fiables et relatifs à la branche.

Titre IV **Assurer l'Égalité d'accès à la formation**

Article 11 **Entretien professionnel et entretien de bilan du parcours professionnel**

Les entretiens professionnels bénéficient à tous les salariés, sous réserve de la condition relative à l'ancienneté, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD et/ou CDI à temps complet ou partiel, contrat en alternance, etc.).

S'agissant des entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels auxquels il avait le droit (entretiens prévus au cours du cycle de six années et entretiens de reprise, le cas échéant) et d'une action de formation non obligatoire au cours d'une période de 6 années, son CPF sera abondé de 3 000 euros.

Le CSE est informé et consulté s'agissant de la mise en œuvre des entretiens professionnels et des entretiens de bilan du parcours professionnel lors de la consultation annuelle portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À cet égard, l'employeur réalise chaque année un bilan quantitatif, qualitatif et prospectif des entretiens professionnels qu'il transmet pour information et consultation à son CSE, le cas échéant.

11.1 **Entretien professionnel**

L'entretien professionnel est organisé une fois tous les 2 ans, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Cet entretien comporte des informations relatives à la VAE, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au CEP.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail ni de l'entretien professionnel de bilan du parcours professionnel réalisé tous les 6 ans et visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail et faisant l'objet des développements ci-après. Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 3241 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Le salarié est informé à minima 8 jours ouvrés avant la tenue de l'entretien, afin de s'y préparer.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu signé du salarié et de la personne ayant conduit l'entretien, dont un exemple est annexé au présent accord (cf. annexe 2). Une copie est remise au salarié

11.2 Entretien de bilan du parcours professionnel

L'entretien de bilan du parcours professionnel a pour objet notamment de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Sans qu'aucune sanction ne soit encourue pour l'entreprise, cet état des lieux permet pour autant d'observer si le salarié a bénéficié au cours des six dernières années du/des entretiens professionnels auxquels il a droit et d'apprécier s'il a :

— suivi au moins une action de formation ;

et/ou

— acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

et/ou

— bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'entretien de bilan du parcours professionnel a lieu une fois tous les 6 ans et donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié, dont un modèle est annexé au présent accord (cf. annexe 3), signé du salarié et de la personne ayant conduit l'entretien et dont une copie est remise au salarié

Article 12 Personnes en situation de handicap

La CPNEFP se fixe pour objectif de construire une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap.

Article 13 Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux émettent la volonté commune de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à proposer des actions visant à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès des entreprises de la branche.

La CPNEFP prendra les mesures correctives nécessaires, notamment en matière de financement, si des écarts sont constatés en matière d'accès à la formation et à la promotion professionnelle, ou en termes de mixité des emplois.

À ce titre, les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à :

- garantir l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes, quel que soit le niveau de qualification ;
- garantir l'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes ;
- favoriser la mixité des emplois, notamment à travers l'accès à la qualification par la formation professionnelle.

Un rapport de branche relatif aux données précitées sera établi de façon annuelle.

Article 14 Principe de non-discrimination en matière de formation

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière d'accès à des actions de formation, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ou de son temps de travail.

Titre V

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 15 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche confie la mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'OPCO EP.

La CPNEFP pilotera les travaux d'observation et de prospective.

Titre VI **L'accès à l'emploi**

Article 16 **Contrat d'apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie adaptée à l'accès des métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un salarié de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

16-1 **Rémunération**

L'apprenti bénéficie d'une rémunération, laquelle varie en fonction de son âge, de son ancienneté et du niveau du diplôme préparé conformément à l'Annexe III de la CCN de la branche.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle jusqu'alors perçue, sauf rémunération plus favorable prévue par l'Annexe III de la CCN.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle jusqu'alors perçue, sous réserve que le précédent contrat ait conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf rémunération plus favorable prévue à l'Annexe III de la CCN.

En tant que «travailleur», l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

16-2 **Détermination des coûts contrats**

La CPNEFP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Le montant devra être déterminé en fonction des publics, notamment si l'apprenti bénéficie d'une RQTH, et au regard des besoins en compétence de la branche dans le cadre de la GEPC de branche.

Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les établissements, la CPNEFP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des établissements souhaitent utiliser ou encore face à une demande constatée de jeunes.

16-3 **Aide à la fonction de maître d'apprentissage**

La CPNEFP définit les modalités d'attribution de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage et les transmet aux instances de l'OPCO EP.

Article 17 **Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un dispositif reposant sur la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée et ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications suivantes :

- enregistrée dans le RNCP ;
 - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires renvoient aux dispositions législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

17-1 **Durée du contrat de professionnalisation**

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que pour tous les titres et

diplômes préparant à un métier spécifique du secteur, la durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- Durée déterminée : de 6 à 12 mois ;
- Durée indéterminée : entre 6 et 12 mois ;

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation :

- À 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme spécifique à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'Éducation nationale ;
- À 36 mois pour les publics prioritaires mentionnés au Titre VII du présent accord.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux et professionnels sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation. Cette durée peut toutefois être portée au-delà de 25 % sans pouvoir être supérieure à 35 % pour les personnes qui visent des formations diplômantes ou certifiantes ayant un lien avec les métiers de la branche.

17-2 Rémunération

La rémunération des salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau est fixée comme suit :

- Pour les salariés âgés de moins de 21 ans : 55 % du SMIC
- Pour les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 70 % du SMIC

La rémunération des salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau est fixée comme suit :

- Pour les salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMIC
- Pour les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 80 % du SMIC

En tout état de cause, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC, ni à 85 % du salaire conventionnel.

Article 18 Promotion ou reconversion par alternance («Pro-A»)

La promotion ou reconversion par alternance, dite «Pro-A», permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La Pro-A doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- En contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- Bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Au cours de l'année 2024, sauf si la réglementation afférente aux actions de Pro-A venait à évoluer sensiblement, la CPNEFP s'engage à entreprendre des négociations visant à parvenir à la conclusion d'un accord identifiant les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Article 19 Tutorat et maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour répondre au besoin d'accueillir des apprentis au sein de l'entreprise que pour favoriser l'échange et le transfert de connaissances d'un salarié à un autre.

19-1 Désignation du tuteur

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

En outre, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou d'actions de reconversion ou de promotion par alternance. Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Néanmoins, l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

19-2 Désignation du maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

Le maître d'apprentissage justifie par ailleurs :

- Soit de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Soit du titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il est précisé que fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant alors une équipe tutorale. En pareille hypothèse, un maître d'apprentissage référent est désigné. Ce dernier assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Pour l'exercice de sa mission, l'employeur lui permet de dégager les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis, conformément à l'article L. 6223-7 du code du travail. Le maître d'apprentissage doit assurer le suivi de la formation avec le centre de formation d'apprentis.

L'intégralité du temps passé par le maître d'apprentissage aux besoins de sa mission est considéré comme du temps de travail effectif.

19-3 Reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage

19-3.1 Droits afférents au maître d'apprentissage

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le CPF via le compte engagement citoyen dans les conditions définies par la législation en vigueur.

19-3.2 Indemnisation de la fonction de maître d'apprentissage

Afin de promouvoir et valoriser la fonction tutorale, le maître d'apprentissage bénéficie d'une prime de 50 € brut par mois et par apprenti, dans la limite de 2 maximum, versée par son entreprise employeur.

L'aide à la fonction tutorale est versée par l'OPCO selon son barème de prise en charge à l'entreprise du maître d'apprentissage. Cette dernière est conditionnée au suivi d'une formation permettant au maître d'apprentissage d'exercer correctement sa mission.

19-4 Formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage et/ou le tuteur dispose des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission et le cas échéant, lui fait bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées aux alternants et des diplômes qui les valident.

Les dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement) pour chaque salarié ou employeur de moins de onze salariés sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du code du travail.

Le tuteur ou maître d'apprentissage est formé, de préférence, en amont de la réalisation du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'action de pro-A. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle a lieu durant le premier semestre d'exécution du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'action de pro-A.

Il sera tenu compte des nouvelles compétences acquises dans le cadre de ces formations, dans le cadre du parcours professionnel des maîtres d'apprentissage et tuteurs.

Titre VII

Publics prioritaires

Article 20

20-1

Champ d'application

Sont concernés par les dispositions relatives aux publics prioritaires :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4, lorsqu'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :
 - Le salarié est titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
 - Le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire ;
 - Le salarié bénéficie de dérogation à la durée minimale de travail pour un temps partiel ;
 - Le salarié cumule au moins deux contrats de travail.
- Les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

Ces salariés, plus éloignés du système de formation professionnelle, ont un besoin accru en formation pour sécuriser leur parcours professionnel. Les dispositions suivantes visent à lever les éventuels freins existants à leur départ en formation.

Dans le cadre de ses prérogatives et plus précisément, de sa politique en matière de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), la CPNEFP peut déterminer des publics prioritaires en complément de la présente liste.

20-2

Prise en charge des formations destinées aux publics prioritaires

La CPNEFP missionne la SPP aux fins de proposer des critères de prise en charge plus favorables pour les publics prioritaires susvisés.

20-3

Accompagnement en entreprise

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses différents usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entretien professionnel est un moment privilégié pour l'employeur, pour informer les salariés concernés sur les possibilités d'accès à la formation et sur l'existence de formations certifiantes permettant d'accéder à des emplois nécessitant un niveau de qualification supérieur ou permettant de compléter leur temps de travail.

L'employeur accompagne les publics prioritaires dans leurs démarches en vue du recours au CEP et pour le dépôt des dossiers dans le cadre du CPF, de la VAE et du bilan de compétences.

Enfin, s'agissant des salariés peu ou pas qualifiés, les entreprises s'engagent à :

- ce que les plans de développement des compétences accordant une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés ;
- mettre en place un tutorat au moment de l'entrée en fonction du salarié non qualifié ;
- favoriser et encourager la réalisation d'une formation aux fins d'obtenir la certification CléA (socle de connaissances et de compétences) ;
- proposer un parcours de formation à tous les salariés peu ou pas qualifiés dès le premier entretien professionnel suivant l'embauche.

Titre VIII

Les moyens au service de la branche

Article 21

L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

La CPNEFP demande à la SPP de la branche professionnelle que, sous l'impulsion de l'OPCO, et, avec l'aide de l'observatoire des métiers, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement. Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Titre IX

Dispositions finales

Article 22

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 23

Suivi de l'accord

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord. Par ailleurs, la CPPNI se réunira pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier l'accord tous les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de celui-ci.

Article 24

Champs d'application - Durée - Formalités et Entrée en vigueur

Le présent accord est donc conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est déposé au Ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté pour demander l'extension.

Article 25

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Annexe 1

I) Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage comme dispositif de promotion ou de reconversion

L'objectif du dispositif

Afin de promouvoir l'évolution professionnelle des salariés en poste, et conformément à l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

(Al. exclu de l'extension par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr.) Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage. Les conditions d'emploi et de rémunération pendant le contrat d'apprentissage sont définies entre le salarié et l'employeur qui propose le dit contrat.

Faute d'accord sur ces conditions et de conclusion du contrat d'apprentissage, le CDI n'est pas suspendu.

À l'échéance du contrat d'apprentissage, le salarié pourra soit réintégrer son emploi d'origine, soit démissionner par lettre adressée à son employeur, et ceci sans avoir à effectuer de préavis de démission.

Si un emploi correspondant au diplôme obtenu pendant l'apprentissage est disponible dans l'entreprise d'origine, le salarié sera prioritaire pour l'obtention de cet emploi, sous réserve du respect des règles de priorité légales et en vigueur dans l'entreprise.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 6 fevr. 2025, JO 20 fevr.)Les congés payés sont acquis chez chacun des employeurs, en application des règles légales et conventionnelles en vigueur dans chacune des entreprises. Le solde de congés non pris pendant le contrat d'apprentissage donnera lieu à une indemnité compensatrice de congés payés correspondante au terme du contrat d'apprentissage.*

Public et conclusion du contrat

Le public visé par ces dispositions est le même que celui visé pour la conclusion du contrat d'apprentissage, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération du salarié sera conforme aux dispositions applicables dans le cadre du contrat d'apprentissage. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une entreprise du champ d'application du présent accord, la rémunération brute contractuelle de l'apprenti ne peut être inférieure à la rémunération perçue dans le cadre de l'emploi occupé en CDI.

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est conclu selon les mêmes conditions que pour tous les contrats d'apprentissage

Politique de la branche en matière d'apprentissage

La branche s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur. Elle souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers de la branche et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté de la branche de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, PRO A, etc.) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage et statut des apprentis

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

Dispositions générales

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés dès lors qu'elles sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Organisation de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 consacre la possibilité pour toute entité de devenir centre de formation d'apprentis (CFA). Dans ce cadre, la branche a un intérêt particulier à ce qu'une offre d'apprentissage spécifiques aux métiers du secteur permette aux jeunes et aux établissements d'utiliser le dispositif de l'apprentissage.

Les signataires demandent en conséquence à l'OPCO :

- D'accompagner les organismes de formation qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur ;

-
- D'accompagner les établissements qui ont le projet d'ouvrir un CFA ;
 - D'accompagner les salariés formateurs dans les CFA relevant du secteur à la formation à la pédagogie de l'alternance ;
 - De mettre en place les moyens d'accompagner les ouvertures de CFA ou sections d'apprentissage à effectif réduit ;
 - De favoriser les rapprochements entre CFA et établissements en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d'apprentissage, y compris par le développement de la formation en situation de travail ou par la conclusion d'une convention entre les CFA et les établissements qui ont des capacités d'accueil et de formation des apprentis ;
 - D'inciter les CFA à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les établissements ;
 - D'avoir une connaissance exhaustive et partagée de ce qui se fait, en termes d'apprentissage, au niveau du secteur. Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État. L'OPCO effectue le recensement de l'offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des établissements.

L'OPCO remet chaque année à la CPPNI et à la CPNEFP un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l'apprentissage.

Le tutorat et maître d'apprentissage

Mission

Pour assurer la fonction de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenti ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'apprenti, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti et des conditions spécifiques d'emploi des apprentis ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'établissement ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation d'apprentis ;
- de participation aux actions de suivi et de bilan de l'apprentissage ;
- de veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

II) La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers de la branche et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEI ou POEIC).

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant, à l'acquisition des qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCO de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Annexe 2

Trame pour entretien professionnel

Date de l'entretien : Motif : — entretien professionnel

— entretien suite à une reprise d'activité (préciser le motif de suspension de contrat de travail : ...)

Date du précédent entretien :

Collaborateur		Responsable de l'entretien	
Nom		Nom	
Prénom		Prénom	
Date de naissance		Fonction	
Intitulé du poste			
Date d'embauche			
Ancienneté dans l'emploi occupé			

Parcours de formation (initiale et continue)

Postes occupés				
Intitulé du poste	Activités exercées	Fonction occupée	Date de début	Date de fin

Commentaires du salarié : ...

Missions exercées	Commentaires du salarié

Que réussissez-vous le mieux ?

Qu'aimez-vous le plus dans vos fonctions ?

Quelles difficultés rencontrez-vous ?

Comment pensez-vous les surmonter ?

Quels sont les changements intervenus à votre poste de travail depuis le dernier entretien professionnel ?

Quelles en sont les conséquences directes dans l'exercice de votre activité professionnelle ?

Bilan de l'année écoulée
Points forts des réalisations du collaborateur de l'année écoulée
Difficultés rencontrées

Comment avez-vous vécu l'année écoulée ? (points forts et points faibles)

Quels sont les faits marquants sur lesquels vous souhaiteriez revenir ?

Comment avez-vous vécu la relation de travail avec votre hiérarchie ?

Quelles sont les compétences acquises dans l'année ?

Quels sont les facteurs qui ont influé sur votre activité ?

Bilan formation depuis le dernier entretien professionnel

Avez-vous suivi une action de formation depuis votre dernier entretien ?

— Oui — Non - Motif : ...

Intitulé de la formation	Date de début	Date de fin

Les formations dispensées correspondaient-elles à vos attentes ?

Avez-vous pu mettre en pratique ce que vous avez appris ?

Avec le recul, pensez-vous que vous avez acquis les compétences attendues ?

Avez-vous vécu des situations de travail qui ont accru vos compétences ? Si oui lesquelles ?

Le salarié est informé qu'il a la possibilité de recourir au Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour accompagner son projet d'évolution professionnelle. Les opérateurs de CEP peuvent être identifiés à l'adresse Internet suivante : <https://mon-cep.org/>

Il est également informé qu'il peut engager une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié a été informé qu'il peut activer son compte personnel de formation (CPF) en se rendant sur le site internet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau BEP/CAP sont invités à renseigner leur situation afin de bénéficier d'une alimentation plus favorable de leur CPF.

Ce service en ligne permet notamment de connaître le montant des droits inscrits sur le CPF, les abondements dont il est possible de bénéficier, et d'obtenir des informations sur les formations éligibles.

L'employeur pourra financer des abondements sur le CPF de ses salariés, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale

Souhaits et suggestion de développement professionnel du salarié

Quels sont vos objectifs professionnels ?

Selon vous, que faut-il pour les atteindre ?

Quelles évolutions envisagez-vous (en termes de responsabilités, de changement d'activité...) ?

Quels sont vos atouts pour les atteindre ? Vos limites ?

Synthèse de l'entretien	
Commentaires du collaborateur	Commentaires du responsable
Sur les possibilités d'évolution du salarié	
Sur le déroulement de l'entretien	

Synthèse de l'entretien	

Actions envisagées			
Proposition d'actions	Décision arrêté	Engagement pris par l'entreprise	Engagement pris par le salarié

Nom et signature du collaborateur	Nom et signature du responsable

Annexe 3

Trame entretien professionnel - bilan à 6 ans

Avant de commencer :

Le bilan, effectué tous les 6 ans, est un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Fait dans l'objectif d'assurer l'employabilité des salariés, il permet de vérifier que chaque salarié a bénéficié de :

- un entretien professionnel tous les 2 ans (la fréquence peut être ajustée selon accord d'entreprise) ;
- au moins une action de formation.

Ce bilan est également l'occasion de voir si le salarié a :

- acquis une certification (partielle ou totale) par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pourquoi ?

Le bilan est l'occasion de dresser un bilan partagé entre le salarié et son responsable sur les actions mises en place en termes de formation et d'évolution professionnelle.

- Quelles ont été les actions mises en œuvre ?

- Quelles ont été les difficultés, surmontées ou non ?

- Quelles actions n'ont pas été mises en œuvre et pourquoi ?

- Quelles sont les perspectives pour la suite ?

Quand ?

Ce bilan a lieu une fois tous les 6 ans.

Il est recommandé de ne pas attendre le bilan à 6 ans pour s'assurer que les actions prévues ont bien été réalisées.

Entretien professionnel

Bilan

Date de l'entretien :

Date du précédent entretien :

Collaborateur		Responsable de l'entretien	
Nom		Nom	
Prénom		Prénom	
Date de naissance		Fonction	
Intitulé du poste		Mise à jour (juin 2025)	
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives			57

Collaborateur	Responsable de l'entretien
Date d'embauche	
Ancienneté dans l'emploi occupé	

Dates des précédents entretiens Professionnels réalisés

Récapitulatif des actions réalisées

Ce tableau est à compléter en vous aidant des plans d'action prévus lors des entretiens professionnels précédents.

Actions prévues lors du dernier entretien professionnel	Réalisations effectives
Acquisition de nouvelles compétences	
Réalisation de nouvelles activités	
Changement de poste	
Formation non certifiante	
Obtention d'un diplôme ou d'une certification	
Approfondissement du projet professionnel (CEP, bilan de compétences)	
Autre (temps de travail, mobilité géographique...)	

Bilan des écarts

Commentez les écarts entre les actions prévues et celles réalisées ainsi que les orientations pour la suite

...

...

...

Récapitulatif du parcours professionnel

Avez-vous obtenu une certification ou acquis des éléments de certification depuis votre dernier entretien professionnel ?

Certification : — Oui — Non - Motif :

Éléments de certification : — Oui — Non - Motif :

Certification / Éléments de certification	Intitulé	Niveau	Date d'obtention	Dispositif mobilisé
				— Formation — VAE
				— Formation — VAE

Avez-vous bénéficié d'une progression depuis votre dernier entretien professionnel ?

Progression salariale : — Oui — Non

Progression professionnelle : — Oui — Non

Besoins en formation / Certifications pour les 2 années à venir			
Objectif visé	Intitulé de la formation ou certification souhaitée	Avis du responsable	Délai de réalisation

Le bilan a permis de faire un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de vérifier qu'il a bien :

- bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans*
- suivi au moins une action de formation
- obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme) par la formation ou la VAE
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

* Ou selon fréquence déterminée dans l'accord d'entreprise.

L'entreprise d'au moins 50 salariés s'expose à une sanction si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire. Dans ce cas, l'employeur devra abonder à hauteur de 3 000 € max.** le CPF du salarié concerné et l'informer de cet abondement.

Le montant de cette sanction sera doublé en cas de contrôle.

** Pour un salarié à temps plein.

Le salarié est informé qu'il a la possibilité de recourir au Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour accompagner son projet d'évolution professionnelle. Les opérateurs de CEP peuvent être identifiés à l'adresse Internet suivante : <https://mon-cep.org/>

Il est également informé qu'il peut engager une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié a été informé qu'il peut activer son compte personnel de formation (CPF) en se rendant sur le site internet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau BEP/CAP sont invités à renseigner leur situation afin de bénéficier d'une alimentation plus favorable de leur CPF.

Ce service en ligne permet notamment de connaître le montant des droits inscrits sur le CPF, les abondements dont il est possible de bénéficier, et d'obtenir des informations sur les formations éligibles.

L'employeur pourra financer des abondements sur le CPF de ses salariés, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Conclusion

Salarié et responsable peuvent apporter toutes les précisions, commentaires ou réserves qu'ils jugeront nécessaires.

Observations éventuelles du salarié

...
...
...

Observations éventuelles du responsable

...
...
...

À remplir par le responsable conduisant l'entretien	À remplir par le salarié
Copie remise le .../.../ Signature	Copie remise le .../.../ Signature

Développement de la formation professionnelle Accord du 24 septembre 2007

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 26 déc.]

Titre I Objet

Les signataires rappellent :

- Que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel.
- Que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois.
- Que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèse dentaire.
- Que les laboratoires de prothèse dentaire rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.
- Que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires souhaite anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.
- Que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi,

- Ils considèrent comme important l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des laboratoires de prothèse dentaire.
- Ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail.
- Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.
- Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.
- Ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur ; notamment préserver l'emploi.

Et conformément au Titre 1 «De la formation professionnelle tout au long de la vie» de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, à l'Accord national interprofessionnel ANI) du 20 septembre 2003 et à l'Accord général du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie et à leurs avenants.

En tant que de besoins, la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles solutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire.

Titre II

Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèse dentaire

Confirmant leur volonté d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires conviennent de la nécessité de poursuivre et de renforcer les démarches de prospective des métiers et des qualifications déjà engagées au niveau de la branche.

Article 1 Le contexte

1.1 Une branche professionnelle en mutation

Le secteur de la fabrication de prothèse dentaire se caractérise par :

-
- un large champ d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication et la commercialisation de prothèse dentaire.
 - Une grande diversité de produits et de matériaux.
 - Une atomisation du secteur avec une forte prédominance de TPE, PME/PMI
 - Une forte concurrence des importations.

1.2 Des compétences qui évoluent

De nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies.

Article 2 L'observatoire des métiers et des qualifications

2.1 Objet

Notre secteur professionnel doit être en capacité d'exprimer ses besoins en formation et en qualification, notamment pour les métiers en mutation, pour que la politique emploi/formation et l'offre de formation s'organisent autour de ses priorités et répondent aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Compte-tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèse dentaire et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d'une région à l'autre, il est convenu de concevoir le projet :

- à l'échelle de la branche

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées il s'agira de :

- mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes.
- anticiper ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée.
- offrir un outil d'aide à la décision pour la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la remise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

2.2 Le comité paritaire de pilotage

2.2.1 Composition

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

Il est composé de deux membres de chaque organisation nationale représentative de salariés signataire de cet accord et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

2.2.2 Modalités de fonctionnement

Le Comité paritaire de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Les travaux du Comité paritaire de pilotage s'inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d'emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- Convoquer les membres du Comité paritaire de pilotage
- Préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du Comité.
- Assurer le secrétariat des séances.

Les remboursements seront assurés par l'OPCAMS sur les bases et modalités pratiquées par l'OPCAMS. La prise en charge de l'ensemble des coûts de fonctionnement et les remboursements de frais (salaires et déplacements) seront imputés sur les contributions visées aux articles 15.1 et 15.2.

2.2.3 Missions

Missions confiées à l'observatoire par la Branche de :

-
- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
 - contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
 - constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
 - conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques ;
 - produire des données annuelles à la branche à destination de la CPNE ;
 - transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en terme de publics à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

2.3 Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

- de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche
 - d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse
- La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCAMS, qui se rapprochera des Ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations notamment : AFPA, ANPE, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, UNEDIC, ...

Article 3 Préparer l'Avenir

Les signataires confient à la CPNE le soin :

- D'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications.
- De réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de formation :
 - diagnostic des besoins en qualification et en compétences notamment pour les publics cibles
 - inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques
 - construction de dispositifs innovants
 - définition de l'organisation et du suivi des dispositifs
 - construction d'un plan de communication sur les travaux conduits

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

Titre III Parcours Professionnels

Dans un délai d'un an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

Article 4 Le Passeport Formation

4.1 Objet

Afin de faciliter la réalisation du «passeport formation», son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le «passeport formation prothésiste dentaire».

Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèse dentaire qui le souhaite, pourra établir son «passeport formation» sur la base du document qui sera annexé.

Ce «passeport formation», dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

4.2 Contenu

Ce document recense, notamment :

- les certificats (diplômes, titres, CQP, ...) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ou dans le cadre de la VAE.
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation, DIF)
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre,
- les expériences professionnelles.

Article 5 L'Entretien Professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Tout salarié ayant au moins deux ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi. Cet entretien professionnel a lieu, soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

L'ancienneté de deux ans s'apprécie au 1^{er} janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise.
- initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF)
- conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

Si au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements auxquels il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Un «guide pour l'entretien professionnel» sera annexé au présent accord. Ce guide précisera les modalités d'organisation de l'entretien.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentant du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires constitutifs de OPCPA.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 26 déc.*) L'OPCA de la branche (OPCAMS) assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 16.3.

Article 6 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

Article 7 **Le bilan de compétences**

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétence, bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'action de formation, prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation.

Titre IV **De la formation tout au long de la vie professionnelle**

Article 8 **Objectifs**

8.1

La formation tout au long de la vie professionnelle

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

8.2 **L'insertion des jeunes**

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

8.3 **Le maintien dans l'emploi**

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de période de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes
- de faciliter l'évolution professionnelle

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

8.4 **L'accompagnement des TPE/PME/PMI et des entreprises artisanales**

Les TPE/PME/PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à la CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Article 9 **De la professionnalisation**

Les contrats ou périodes de professionnalisation, vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, ces compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise.
- l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

9.1 **Les contrats de professionnalisation**

9.1.1 **Objectifs**

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un 1^{er} emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésistes dentaires et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.
- Une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche.

9.1.2 **Liste des qualifications prioritaires**

- CAP
- CQP Assistant Qualité en laboratoire de prothèse dentaire

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 9.1.7.

9.1.3 **Publics**

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 981-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées.
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

9.1.4 **Rémunérations minimas**

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

- pour les jeunes de moins de 26 ans :
- pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du SMIC
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du SMIC

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du SMIC
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du SMIC
- pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au SMIC et au moins égale

à 85 % à la rémunération conventionnelle.

9.1.5 Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 16.1.

9.1.6 Caractéristiques

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établit par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation est défini comme suit :

- Durée déterminée : de 6 à 12 mois
- Durée indéterminée : entre 6 à 12 mois

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'Éducation nationale.

Durée de formation

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieurs à 150 heures.

Les partenaires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

- pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche ;
- pour certaines formations définies par la CPNE.

9.1.7 Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères
 - l'échéancier
 - les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. article 9.1.6)
- au regard duquel l'OPCA de la branche, OPCAMS, examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires
- des dérogations concernant les durées des contrats et les durées de formation et la nature des certifications
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche
- des formations particulières
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en œuvre et suivi par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCAMS tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication des prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen.

9.1.8 Développement de la fonction tutorale

• Objectifs

Un certain nombre de laboratoires de prothèse dentaire ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance.

Les signataires conviennent que la fonction tutorale fait partie intégrante des formations CQP à l'exclusion des 2

CQP de spécialisation CPES. Ils encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèse dentaire. Ce salarié, volontaire, justifie de deux années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

• **Conditions de prise en charge**

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 16.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

• **Rôle du tuteur**

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle.
- de participer au suivi des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation
- de participer aux différents bilans du stagiaire

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

• **Charte de la fonction tutorale**

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une rémunération de 50 € brut par mois complet et par tutoré dans la limite de 2 maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée au prorata temporis.

Est considéré comme étant du travail effectif, l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une «Charte de la fonction tutorale» annexée au présent accord.

L'organisme financeur (OPCAMS) joindra un exemplaire du «guide du tuteur» (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

9.2 Les périodes de professionnalisation

9.2.1 Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche.
- Aux salariés qui après 15 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 40^{ème} anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise.
- Aux femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental.

— Aux salariés reconnus par le médecin du travail inapte à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

— Aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé.

— Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation doit leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifi-

cations professionnelles).

— de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche.

— D'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les Certificats de Qualifications Professionnelle).

9.2.2 Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un Baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui postulent à une formation pour préparer le BTM en 3 années (incluant le CAP).

9.2.3 Listes des qualifications prioritaires

- CAP
- BTM
- BP
- BTMS prothésiste dentaire
- BMS prothésiste dentaire
- CQP Orthodontie
- CQP Prothèse Conjointe
- CQP Prothèse Amovible
- CQP Assistant Qualité en laboratoire de prothèse dentaire
- CQP CPES de spécialisation Prothèse Adjointe Complète
- CQP CPES de spécialisation Céramique & Occlusion

9.2.4 Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l'OPCA (OPCAMS) dont relève l'entreprise.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les périodes de professionnalisation hors temps de travail ne peuvent excéder 60 heures maximum sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

9.2.5 Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères
- l'échéancier

Elle propose aux partenaires sociaux, dans les 12 mois, une éventuelle mise à jour des listes suivantes :

- objectifs prioritaires

-
- qualifications accessibles
 - publics dans la branche et des publics prioritaires
- au regard duquel l'OPCA de branche (OPCAMS) examine les démarches de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en œuvre et suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCAMS tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de prothèse dentaire et qui précise les conditions d'examen.

Article 10 Les enjeux du développement de l'apprentissage

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession
 - s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord
 - nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés
- les signataires confirment leur volonté :
- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation
 - de développer l'apprentissage et les premières formations technologiques et professionnelles
 - de renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi
 - de poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur

En outre, pour tenir compte des modifications déjà intervenues dans l'organisation sectorielle de l'apprentissage et de celles qui pourraient résulter de la réforme législative, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver dans les meilleurs délais afin de mettre au point :

- l'examen de la faisabilité d'une mutualisation de la taxe d'apprentissage
- le suivi de la répartition de la taxe d'apprentissage
- la coordination des initiatives nationales et régionales en matière d'apprentissage

Une fois par an, la CPNE définit les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

- sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises
- formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs
- création d'outils pédagogiques innovants

Elle peut par ailleurs décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :

- des ouvertures ou des fermetures de sections
- des conditions générales d'admission des apprentis
- de l'organisation et du déroulement des formations

De manière générale, elle est informée des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA ; pour ce faire, elle est notamment destinataire du procès verbal de toutes les réunions des conseils de perfectionnement de chacun des CFA concernés ; elle a notamment connaissance des budgets prévisionnels et réalisés tels que transmis aux services régionaux compétents.

Article 11 Plan de formation

11.1 Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

11.2 Type d'actions

11.2.1 Action d'adaptation au poste de travail

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

11.2.2 Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Ce dépassement doit être autorisé par accord d'entreprise, ou à défaut, par accord individuel écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement sont soumises aux cotisations sociales, mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur, ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures (soit 4 % du forfait du salarié concerné).

Les heures de formation réalisée au-delà de cette limite relèvent des heures supplémentaires.

11.2.3 Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (soit 5 % du forfait pour les salariés concernés), en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 12 Modalités particulières

12.1 Droit individuel de formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou d'une durée d'au moins 80 % d'un temps plein dans la branche de la fabrication de prothèse dentaire, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie *au 1^{er} janvier qui suit la signature de l'accord (Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 26 déc.)*, bénéficie chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés dont le contrat à temps partiel est en deçà de 80 % d'un temps complet, cette durée est calculée prorata temporis.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant quatre mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du Droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- des actions de qualification
- des actions de promotion en application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une «allocation formation» correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se

dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Proposition de reformulation : En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), le salarié licencié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) au titre du crédit d'heures qu'il a acquis dans le cadre du DIF. Cette demande doit être formulée avant la fin du préavis. Si cette condition est respectée, l'employeur est tenu de verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées, cette somme devant uniquement servir à financer tout ou partie de l'action suivie par le salarié.

À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin, du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisé.

12.2 Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

À ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de communication dans la mesure où ils facilitent l'auto-formation, notamment le «e-formation», pourront être imputables au titre du plan.

Titre V Dispositions particulières

Les signataires demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

Article 13 Égalité professionnelle homme/femme

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 14 Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle
- leur maintien dans l'emploi
- le développement de leurs compétences
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenaires pourront être conclu avec les organismes habilités.

Titre VI Missions confiées à la CPNE

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la transposition de la réforme de la formation professionnelle dans

la branche et la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent les missions confiées à la CPNE :

La CPNE, entre autre :

- de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial,
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi,
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation,
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre,
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation,
- d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle.
- de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

Titre VII

Dispositions financières

Ce titre complète notamment l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle modifié par avenant du 29 mars 1995.

Les laboratoires de prothèse dentaire sont tenus d'affecter à l'OPCAMS tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 15

Participation au développement de la formation professionnelle continue

15.1

Entreprises de 10 salariés et plus

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- Versement au moins égal à 0,20% des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (Congé individuel de formation).
- Versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCAMS.

Ce versement pourra financer :

- Les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- Les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2,
- (*Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 26 déc.*) *Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 16.3 du présent accord.*

— Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCAMS selon les modalités suivantes :

- Avant le 1^{er} mars de l'année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N – 1 (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
- Avant le 1^{er} mars de l'année N + 1, le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense au cours de l'année N,

Pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, *notamment en fonction du montant du versement de la*

contribution reçue à ce titre (Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 26 déc.).

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- Actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- Prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
- Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
- Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- Des actions et moyens visés à l'article 12.2.

15.2 Entreprises de moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2004, les laboratoires de prothèse dentaire de moins de 10 salariés inscrits au Répertoire des Métiers, sont tenus de verser en totalité à l'OPCAMS, une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

- Affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
 - Des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - Des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - Dépense de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2.
 - *Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 16.3. (Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 26 déc.)*
- L'affectation du solde sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :
 - Actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
 - Prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunération des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
 - Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
 - Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
 - Des actions et moyens visées à l'article 12.2.

Article 16 Dispositions spécifiques

16.1 Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche (OPCAMS) prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfait horaires suivants.

Le forfait horaire de base maximum est fixé à 9,15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation entre 5 € et 12 € selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCAMS.

16.2 Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche (OPCAMS) assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes :

16.2.1 Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15 € par heure de formation - durée maximale 40 heures.

Ces dépenses comprennent :

-
- Les frais pédagogiques
 - Les rémunérations
 - Les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles
 - Les frais de transport et d'hébergement

16.2.2 Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tutoré dans la limite de 2 par tuteur.

Missions prises en charge :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats
- Organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoirs faire professionnel
- Assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

16.3 Formation à l'entretien professionnel

(Art. exclu de l'extension par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 26 déc.) Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche (OPCAMS) assurent la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le «0,50%».

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

Article 17 Force obligatoire de l'accord

Les accords de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Article 18 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Article 19 Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à partir du 24 octobre 2007.

Annexe - Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les deux ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise.
- Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCAMS, sur les techniques de conduite d'un entretien.
- L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans

l'entreprise.

— Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée,
- Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification,
- Projets du salarié sur son parcours professionnel,
- Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Accord du 27 janvier 2012

[Étendu par arr. 31 déc. 2012, JO 19 janv. 2013 applicable à compter du 1^{er} mars 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

FNISPCLD.

Titre I Objet

Les signataires rappellent :

- Que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel.
- Que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois.
- Que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèse dentaire.
- Que les laboratoires de prothèse dentaire rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.
- Que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires souhaite anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.
- Que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi,

- Ils considèrent comme important l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des laboratoires de prothèse dentaire.
- Ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail.
- Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.
- Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.
- Ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur ; notamment préserver l'emploi.

En tant que de besoins, la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles solutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire.

Titre II

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires de la branche des Prothésistes Dentaires et personnels de Laboratoires de Prothèse Dentaire, désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA dont le siège social est situé au 47, avenue de l'Opéra - 75002 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les contributions destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation des Laboratoires de moins de 10 salariés ainsi que des Laboratoires de plus de 10 salariés.

Cette désignation repose sur la possibilité pour la branche des Prothésistes Dentaires de disposer à la fois d'une capacité de gestion sur son champs professionnel, et de bénéficier des moyens politiques et techniques mis à sa disposition par OPCALIA, pour développer la formation des salariés des entreprises de la branche.

Titre III

Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèse dentaire

Confirmant leur volonté d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires conviennent de la nécessité de poursuivre et de renforcer les démarches de prospective des métiers et des qualifications déjà engagées au niveau de la branche.

Article 1

Le contexte

1.1

Une branche professionnelle en mutation

Le secteur de la fabrication de prothèse dentaire se caractérise par :

- un large champ d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication et la commercialisation de prothèse dentaire.
- Une grande diversité de produits et de matériaux.
- Une atomisation du secteur avec une forte prédominance de TPE, PME/PMI
- Une forte concurrence des importations.

1.2

Des compétences qui évoluent

De nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies.

Article 2

L'observatoire des métiers et des qualifications

2.1

Objet

Notre secteur professionnel doit être en capacité d'exprimer ses besoins en formation et en qualification, notamment pour les métiers en mutation, pour que la politique emploi/formation et l'offre de formation s'organisent autour de ses priorités et répondent aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Compte-tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèse dentaire et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d'une région à l'autre, il est convenu de concevoir le projet :

- à l'échelle de la branche

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées il s'agira de :

- mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes.
- anticiper ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée.
- offrir un outil d'aide à la décision pour la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la remise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

2.2 Le comité paritaire de pilotage

2.2.1 Composition

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

Il est composé de deux membres de chaque organisation nationale représentative de salariés signataire de cet accord et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

2.2.2 Modalités de fonctionnement

Le Comité paritaire de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Les travaux du Comité paritaire de pilotage s'inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d'emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- Convoquer les membres du Comité paritaire de pilotage
- Préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du Comité.
- Assurer le secrétariat des séances.

Les remboursements seront assurés par l'OPCA désigné par la branche sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

2.2.3 Missions

Missions confiées à l'observatoire par la Branche de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à la branche à destination de la CPNE ;
- transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en terme de publics à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

2.3 Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

- de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche
 - d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse
- La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rapprochera des Ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations notamment : AFPA, POLE emploi, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, UNEDIC,...

Article 3 Préparer l'avenir

Les signataires confient à la CPNE le soin :

- D'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications.
- De réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de

formation :

- diagnostic des besoins en qualification et en compétences notamment pour les publics cibles
- inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques
- construction de dispositifs innovants
- définition de l'organisation et du suivi des dispositifs
- construction d'un plan de communication sur les travaux conduits

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

Titre IV Parcours professionnels

Dans un délai d'un an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

Article 4 L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Tout salarié ayant au moins deux ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi. Cet entretien professionnel a lieu, soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

L'ancienneté de deux ans s'apprécie au 1^{er} janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise.
- initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF)
- conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

Si au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements auxquels il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires constitutifs de OPCA.

L'OPCA de la branche assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 14.3.

Article 5 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

Article 6 **Le bilan de compétences**

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.*

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétence, bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'action de formation, prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation.

Titre V **De la formation tout au long de la vie professionnelle**

Article 7 **Objectifs**

7.1

La formation tout au long de la vie professionnelle

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

7.2 **L'insertion des jeunes**

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

7.3 **Le maintien dans l'emploi**

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de période de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes
- de faciliter l'évolution professionnelle

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

7.4 **L'accompagnement des TPE/PME/PMI et des entreprises artisanales**

Les TPE/PME/PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à le CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Article 8 **De la professionnalisation**

Les contrats ou périodes de professionnalisation, vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise.
- l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

8.1 **Les contrats de professionnalisation**

8.1.1 **Objectifs**

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un 1^{er} emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésistes dentaires et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP
- Un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (Certificat Pratique et d'Études Supérieures)
- Une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche

8.1.2 **Liste des qualifications prioritaires**

- Bac Professionnel Prothèse Dentaire
- BTS Prothésiste Dentaire
- CQP Technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 8.1.7.

8.1.3 **Publics**

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées.
- Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription au Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

8.1.4 **Rémunérations minimas**

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

- pour les jeunes de moins de 26 ans :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du SMIC
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du SMIC

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du SMIC

-
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du SMIC
 - pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au SMIC et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

8.1.5 Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 13.1.

8.1.6 Caractéristiques

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établit par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- Durée déterminée : de 6 à 12 mois
- Durée indéterminée : entre 6 à 12 mois

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'Éducation nationale.

Durée de formation

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieurs à 150 heures.

Les partenaires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

- pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche
- pour certaines formations définies par la CPNE

8.1.7 Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères
- l'échéancier
- les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. article 8.1.6)

au regard duquel l'OPCA de la branche, examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires
- des dérogations concernant les durées des contrats et les durées de formation et la nature des certifications
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche
- des formations particulières
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle

Les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le «passeport formation prothésiste dentaire» afin de faciliter sa réalisation, son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche. Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèse dentaire qui le souhaite pourra établir son «passeport de formation» sur la base du document qui sera annexé. Ce «passeport formation», dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en œuvre et suivi par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication des prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen.

8.1.8 Développement de la fonction tutorale

Objectifs

Un certain nombre de laboratoires de prothèse dentaire ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance.

Les signataires conviennent que la fonction tutorale fait partie intégrante des formations CQP. Ils encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèse dentaire. Ce salarié, volontaire, justifie de deux années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 14.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle.
- de participer au suivi des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation
- de participer aux différents bilans du stagiaire

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fonction tutorale

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une rémunération de 50 € brut par mois complet et par tutoré dans la limite de 2 maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée au prorata temporis.

Est considéré comme étant du travail effectif, l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une «Charte de la fonction tutorale» annexée au présent accord.

L'organisme financeur joindra un exemplaire du «guide du tuteur» (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

8.2 Les périodes de professionnalisation

8.2.1 Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Sont également concernés les salariés titulaires d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche.
- Aux salariés qui après 15 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 40^{ème} anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise.
- Aux femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé de maternité ou les hommes et les

femmes après un congé parental.

— Aux salariés reconnus par le médecin du travail inapte à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

— Aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé.

— Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit leur permettre :

— d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

— de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche.

Un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (Certificat Pratique et d'Études Supérieures)

— D'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les Certificats de Qualifications Professionnelle)

8.2.2 Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un Baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui postulent à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

8.2.3 Listes des qualifications prioritaires

- Bac Professionnel Prothèse Dentaire
- BTS Prothésiste Dentaire
- BTM Prothèse Dentaire
- BTMS prothésiste dentaire
- BMS prothésiste dentaire
- CQP Technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale
- CPES spécialité de prothèse complète muco et implanto portée
- CPES spécialité céramique & occlusion

8.2.4 Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l'OPCA dont relève l'entreprise.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les périodes de professionnalisation hors temps de travail ne peuvent excéder 80 heures maximum sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

8.2.5

Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères
- l'échéancier

Elle propose aux partenaires sociaux, dans les 12 mois, une éventuelle mise à jour des listes suivantes :

- objectifs prioritaires
- qualifications accessibles
- publics dans la branche et des publics prioritaires

au regard duquel l'OPCA de branche examine les démarches de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en œuvre et suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de prothèse dentaire et qui précise les conditions d'examen.

Article 9

Plan de formation

9.1

Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

9.2

Type d'actions

9.2.1

Action d'adaptation au poste de travail

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

9.2.2

Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 31 déc. 2012, JO 19 janv. 2013*) Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Ce dépassement doit être autorisé par accord d'entreprise, ou à défaut, par accord individuel écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement sont soumises aux cotisations sociales, mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur, ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures (soit 4 % du forfait du salarié concerné).

Les heures de formation réalisée au-delà de cette limite relèvent des heures supplémentaires.

9.2.3

Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (soit 5 % du forfait pour les salariés concernés), en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 10 **Modalités particulières**

10.1 **Droit individuel à la formation**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou d'une durée d'au moins 80 % d'un temps plein dans la branche de la fabrication de prothèse dentaire, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie au 1^{er} janvier qui suit la signature de l'accord, bénéficie chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés dont le contrat à temps partiel est en deçà de 80 % d'un temps complet, cette durée est calculée pro rata temporis.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant quatre mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du Droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- des actions de qualification
- des actions de promotion en application des dispositions de l'article L. 6323 du code du travail

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une «allocation formation» correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin, du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisé.

Lors de son départ pour toute cause, l'entreprise lui remettra un certificat de travail portant mention du solde d'heures de DIF acquises et non utilisées, du montant financier correspondant à la valorisation de ce nombre d'heure au taux défini à l'art 14-1 (9,15 €), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, afin qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la portabilité du DIF s'il en remplit les conditions (rupture ouvrant droit à indemnisation chômage notamment).

10.2 **Formation et technologies de l'information et de la communication**

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

À ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de communication dans la mesure où ils facilitent l'auto-formation, notamment le «e-formation», pourront être imputables au titre du plan.

Titre VI **Dispositions particulières**

Les signataires demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations

en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

Article 11 **Égalité professionnelle homme/femme**

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 12 **Insertion professionnelle des travailleurs handicapés**

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle
- leur maintien dans l'emploi
- le développement de leurs compétences
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

Titre VII **Missions confiées à la CPNE**

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la transposition de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent les missions confiées à la CPNE :

La CPNE, entre autre :

- de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial,
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi,
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation,
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre,
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation,
- d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle.
- de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

Titre VIII **Dispositions financières**

Les laboratoires de prothèse dentaire sont tenus d'affecter à l'OPCA désigné tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 13

Participation au développement de la formation professionnelle continue

13.1 Entreprises de 10 à 19 salariés

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2012

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

Versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (Congé individuel de formation).

Versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCALIA.

Ce versement pourra financer :

- Les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- Les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2,
- Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCALIA avant le 1^{er} mars selon les modalités suivantes :

- au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
- le reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense au cours de l'année précédente,

Pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises au titre de leur plan de formation, *notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre (Termes exclus de l'extension par arr. 31 déc. 2012, JO 19 janv. 2013)*.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- Actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- Prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
- Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
- Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- Des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.2 Entreprises de 20 salariés et plus

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2012

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- Versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au Fongecif à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (Congé individuel de formation).
- Versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCALIA.

Ce versement pourra financer :

- Les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que
- Les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2,
- Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCALIA avant le 1^{er} mars selon les modalités suivantes :

- de l'année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N – 1 déclaré sur

la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;

- Avant le 1^{er} mars de l'année N + 1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense au cours de l'année précédente,

Pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, *notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre (Termes exclus de l'extension par arr. 31 déc. 2012, JO 19 janv. 2013)*.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- Actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- Prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
- Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
- Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- Des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.3 **Entreprises de moins de 10 salariés**

Les laboratoires de prothèse dentaire de moins de 10 salariés inscrits au Répertoire des Métiers, sont tenus de verser en totalité à l'OPCALIA, une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

- Affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
 - Des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - Des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - Dépense de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2,
 - Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3.
- L'affectation du solde sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :
 - Actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
 - Prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunération des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
 - Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
 - Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
 - Des actions et moyens visées à l'article 10.2.

Article 14 Dispositions spécifiques

14.1 Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base est fixé à 9,15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation inférieure ou supérieure selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCA.

14.2 Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes :

14.2.1 Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15 € par heure de formation - durée maximale 40 heures.

Ces dépenses comprennent :

- Les frais pédagogiques
- Les rémunérations
- Les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles
- Les frais de transport et d'hébergement

14.2.2 Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tutoré dans la limite de 2 par tuteur.

Missions prises en charge :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats
- Organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoirs faire professionnel
- Assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

14.3 Formation à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le «0,50 %».

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

Article 15 Force obligatoire de l'accord

Les accords de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Article 16 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Article 17 Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, DOM compris à partir du 1^{er} mars 2012.

Annexe - Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel, elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les deux ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise.
- Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une for-

mation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les techniques de conduite d'un entretien.

— L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans l'entreprise.

— Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée,
- Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification,
- Projets du salarié sur son parcours professionnel,
- Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Accord du 21 juin 2013

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, 29 juill., applicable à compter du 1^{er} mars 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

FNISPAD.

Titre I - Objet

Les signataires rappellent :

— Que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel.

— Que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois.

— Que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèse dentaire.

— Que les laboratoires de prothèse dentaire rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.

— Que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires souhaite anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

— Que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi,

— Ils considèrent comme important l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des laboratoires de prothèse dentaire.

— Ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail.

— Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.

— Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.

— Ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur ; notamment préserver l'emploi.

En tant que de besoins, la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles solutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire.

Titre II - Désignation de l'OPCA

Les parties signataires de la branche des Prothésistes Dentaires et personnels de Laboratoires de Prothèse Dentaire, désignent l'OPCA ci-après nomméeOPCALIA dont le siège social est situé au 27 rue de Mogador - 75009 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les contributions destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation des Laboratoires de moins de 10 salariés, des Laboratoires de 10 salariés à moins de 20 salariés et les laboratoires de 20 salariés et plus.

Cette désignation repose sur la possibilité pour la branche des Prothésistes Dentaires de disposer à la fois d'une capacité de gestion sur son champ professionnel, et de bénéficier des moyens politiques et techniques mis à sa disposition parOPCALIA, pour développer la formation des salariés des entreprises de la branche.

Titre III - Prospective des métiers et des qualifications dans le secteur de la fabrication de prothèse dentaire

Confirmant leur volonté d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires conviennent de la nécessité de poursuivre et de renforcer les démarches de prospective des métiers et des qualifications déjà engagées au niveau de la branche.

Article 1 Le contexte

1.1 Une branche professionnelle en mutation

Le secteur de la fabrication de prothèse dentaire se caractérise par :

- un large champ d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication et la commercialisation de prothèse dentaire.
- Une grande diversité de produits et de matériaux.
- Une atomisation du secteur avec une forte prédominance de TPE, PME/PMI
- Une forte concurrence des importations.

1.2 Des compétences qui évoluent

De nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies.

Article 2 L'observatoire des métiers et des qualifications

2.1 Objet

Notre secteur professionnel doit être en capacité d'exprimer ses besoins en formation et en qualification, notamment pour les métiers en mutation, pour que la politique emploi/formation et l'offre de formation s'organisent autour de ses priorités et répondent aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Compte-tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèse dentaire et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d'une région à l'autre, il est convenu de concevoir le projet :

- à l'échelle de la branche

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées il s'agira de :

- mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes.
- anticiper ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée.
- offrir un outil d'aide à la décision pour la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la remise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

2.2 Le comité paritaire de pilotage

2.2.1 Composition

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

Il est composé de deux membres de chaque organisation nationale représentative de salariés signataires de cet accord et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

2.2.2 Modalités de fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Les travaux du comité paritaire de pilotage s'inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d'emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- Convoquer les membres du comité paritaire de pilotage
- Préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité.
- Assurer le secrétariat des séances.

Les remboursements seront assurés par l'OPCA désigné par la branche sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

2.2.3 Missions

Missions confiées à l'observatoire par la Branche de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à la branche à destination de la CPNE ;
- transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en terme de publics à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

2.3 Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

— de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche

— d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse

La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rapprochera des Ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations notamment : AFPA, POLE EMPLOI, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, UNEDIC,...

Article 3 Préparer l'avenir

Les signataires confient à la CPNE le soin :

— D'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications.

— De réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de

formation :

- diagnostic des besoins en qualification et en compétences notamment pour les publics cibles
- inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques
- construction de dispositifs innovants
- définition de l'organisation et du suivi des dispositifs
- construction d'un plan de communication sur les travaux conduits

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

Titre IV - Parcours professionnels

Dans un délai d'un an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

Article 4 L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Tout salarié ayant au moins deux ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi. Cet entretien professionnel a lieu, soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

L'ancienneté de deux ans s'apprécie au 1^{er} janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise.
- initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF)
- conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

Si au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements auxquels il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires constitutifs de OPCA.

L'OPCA de la branche assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 14.3.

Article 5 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

Article 6 **Le bilan de compétences**

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétence, bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'action de formation, *prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation*(*Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill.*).

Titre V - De la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 7 **Objectifs**

7.1

La formation tout au long de la vie professionnelle

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

7.2

L'insertion des jeunes

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

7.3

Le maintien dans l'emploi

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de période de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes
- de faciliter l'évolution professionnelle

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

7.4

L'accompagnement des TPE/PME/PMI et des entreprises artisanales

Les TPE/PME/PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à la CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Article 8 **De la professionnalisation**

Les contrats ou périodes de professionnalisation, vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise.
- l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

8.1 **Les contrats de professionnalisation**

8.1.1 **Objectifs**

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un 1^{er} emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésistes dentaires et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP
- Un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (Certificat Pratique et d'Etudes Supérieures)
- Une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche

8.1.2 **Liste des qualifications prioritaires**

- Bac Professionnel Prothèse Dentaire
- BTS Prothésiste Dentaire
- CQP Technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 8.1.7.

8.1.3 **Publics**

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'articleL. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées.
- Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription au Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

8.1.4 **Rémunérations minimas**

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

pour les jeunes de moins de 26 ans :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du SMIC
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du SMIC

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du SMIC
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du SMIC

pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au SMIC et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

8.1.5 Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 13.2.

8.1.6 Caractéristiques

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établit par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- Durée déterminée : de 6 à 12 mois
- Durée indéterminée : entre 6 à 12 mois

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'Éducation nationale.

Durée de formation

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieurs à 150 heures.

Les partenaires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

- pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche
- pour certaines formations définies par la CPNE

8.1.7

Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères
- l'échéancier
- les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. article 8.1.6)

au regard duquel l'OPCA de la branche, examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires
- des dérogations concernant les durées des contrats et les durées de formation et la nature des certifications
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche
- des formations particulières
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle

Les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « passeport formation prothésiste dentaire » afin de faciliter sa réalisation, son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche. Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèse dentaire qui le souhaite pourra établir son « passeport de formation » sur la base du document qui sera annexé. Ce « passeport formation », dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers sont *mis en œuvre et (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill.)* suivi par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication des prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen.

8.1.8 Développement de la fonction tutorale

Objectifs

Un certain nombre de laboratoires de prothèse dentaire ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance.

Les signataires conviennent que la fonction tutorale fait partie intégrante des formations CQP. Ils encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèse dentaire. Ce salarié, volontaire, justifie de deux années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 14.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle.
- de participer au suivi des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation
- de participer aux différents bilans du stagiaire

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fonction tutorale

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une rémunération de 50 € brut par mois complet et par tutoré dans la limite de 2 maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée au prorata temporis.

Est considéré comme étant du travail effectif, l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une «Charte de la fonction tutorale» annexée au présent accord.

L'organisme financeur joindra un exemplaire du «guide du tuteur» (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

8.2 Les périodes de professionnalisation

8.2.1 Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Sont également concernés les salariés titulaires d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche.

Aux salariés qui après 15 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 40^{ème} anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise.

Aux femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental.

Aux salariés reconnus par le médecin du travail inapte à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé.

Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit leur permettre :

d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche.

Un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (Certificat Pratique et d'Études Supérieures)

D'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les Certificats de Qualifications Professionnelle)

8.2.2 Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un Baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui postulent à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

8.2.3 Listes des qualifications prioritaires

- Bac Professionnel Prothèse Dentaire
- BTS Prothésiste Dentaire
- BTM Prothèse Dentaire
- BTMS prothésiste dentaire
- BMS prothésiste dentaire
- CQP Technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale
- CPES spécialité de prothèse complète muco et implanto portée
- CPES spécialité céramique & occlusion

8.2.4 Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l'OPCA dont relève l'entreprise.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les périodes de professionnalisation hors temps de travail ne peuvent excéder 80 heures maximum sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

8.2.5 Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

les critères

l'échéancier

Elle propose aux partenaires sociaux, dans les 12 mois, une éventuelle mise à jour des listes suivantes :

objectifs prioritaires
qualifications accessibles
publics dans la branche et des publics prioritaires
au regard duquel l'OPCA de branche examine les démarches de financement présentées par les entreprises.
Ces priorités, critères et échéancier sont *mis en œuvre et* (*Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill.*) suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de prothèse dentaire et qui précise les conditions d'examen.

Article 9 **Plan de formation**

9.1 **Objet**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

9.2 **Type d'actions**

9.2.1 **Action d'adaptation au poste de travail**

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

9.2.2 **Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi**

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill.*) Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Ce dépassement doit être autorisé par accord d'entreprise, ou à défaut, par accord individuel écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement sont soumises aux cotisations sociales, mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur, ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures (soit 4 % du forfait du salarié concerné).

Les heures de formation réalisée au-delà de cette limite relèvent des heures supplémentaires.

9.2.3 **Actions de développement des compétences des salariés**

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (soit 5 % du forfait pour les salariés concernés), en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 10 Modalités particulières

10.1 Droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou d'une durée d'au moins 80 % d'un temps plein dans la branche de la fabrication de prothèse dentaire, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie au 1^{er} janvier qui suit la signature de l'accord, bénéficie chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés dont le contrat à temps partiel est en deçà de 80 % d'un temps complet, cette durée est calculée prorata temporis.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant quatre mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du Droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- des actions de qualification,
- des actions de promotion en application des dispositions de l'article L. 6323 du code du travail.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une «allocation formation» correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin, du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisé.

Lors de son départ pour toute cause, l'entreprise lui remettra un certificat de travail portant mention du solde d'heures de DIF acquises et non utilisées, du montant financier correspondant à la valorisation de ce nombre d'heure au taux défini à l'article 14.1 (9,15 €), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, afin qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la portabilité du DIF s'il en remplit les conditions (rupture ouvrant droit à indemnisation chômage notamment).

10.2 Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

À ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de communication dans la mesure où ils facilitent l'auto-formation, notamment le «e-formation», pourront être imputables au titre du plan (Al. exclu de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill.).

Titre VI - Dispositions particulières

Les signataires demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

Article 11 Égalité professionnelle homme/femme

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 12 **Insertion professionnelle des travailleurs handicapés**

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

leur insertion ou réinsertion professionnelle

leur maintien dans l'emploi

le développement de leurs compétences

l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

Titre VII - Missions confiées à la CPNE

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la transposition de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent que les missions confiées à la CPNE sont, entre autre :

de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial,

d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,

de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi, de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,

de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation,

d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre,

d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation,

d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle.

de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

Titre VIII - Dispositions financières

Les laboratoires de prothèse dentaire sont tenus d'affecter à l'OPCA désigné tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 13 **Participation au développement de la formation professionnelle continue**

13.1 **Entreprises de moins de 10 salariés**

Les laboratoires de prothèse dentaire de moins de 10 salariés inscrits au Répertoire des Métiers, sont tenus de verser en totalité à l'OPCALIA, une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

— Affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :

 — Des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, DIF prioritaire,

 — Des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,

 — Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3.

— L'affectation du solde, soit une contribution minimale de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence est

versée à l'OPCALIA avant le 1^{er} mars, et sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- Actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- Prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
- Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
- Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- Des actions et moyens visées à l'article 10.2.

13.2 Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2012

Les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution se décompose comme suit :

- Affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
 - Des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, DIF prioritaire,
 - Des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord.
- Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à l'OPCALIA avant le 1^{er} mars selon les modalités suivantes :
 - au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
 - Avant le 1^{er} mars de l'année N+1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense,

Pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- Actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF non prioritaire.
 - Prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1
 - Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
- Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- Des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.3 Entreprises de 20 salariés et plus

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2012

Les employeurs occupant au moins 20 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- Versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (Congé individuel de formation).
- Versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCALIA. Ce versement pourra financer :
 - Les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que :
 - Les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,

-
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2 conformément à la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCA,
 - Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord.
 - Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versée à l'OPCALIA avant le 1^{er} mars selon les modalités suivantes :
 - de l'année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N-1 précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
 - Avant le 1^{er} mars de l'année N+1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense,

Pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 20 salariés au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- Actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- Prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1
- Dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE,
- Prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- Des actions et moyens visés à l'article 10.2.

Article 14 Dispositions Spécifiques

14.1 Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base est fixé à 9,15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation inférieure ou supérieure selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCA.

14.2 Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes :

14.2.1 Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15 € par heure de formation - durée maximale 40 heures.

Ces dépenses comprennent :

- Les frais pédagogiques
- Les rémunérations
- Les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles
- Les frais de transport et d'hébergement

14.2.2 Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tutoré dans la limite de 2 par tuteur.

Missions prises en charge :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats

-
- Organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoirs faire professionnel
 - Assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

14.3 Formation à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le «0,50 %» de la période de professionnalisation.

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

Article 15 Force obligatoire de l'accord

Les accords de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Article 16 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Article 17 Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, DOM compris à partir du 1^{er} mars 2012.

Annexe - Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel, elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les deux ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise.
- Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les techniques de conduite d'un entretien.
- L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans l'entreprise.
- Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée,
- Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification,
- Projets du salarié sur son parcours professionnel,
- Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Formation de prothésiste dentaire **Avenant du 16 avril 1999**

[Étendu par arr. 19 oct. 1999, JO 30 oct.]

Les partenaires sociaux cités en référence, réunis le 16 avril 1999 au ministère du travail, en commission mixte, présidée par un inspecteur du travail représentant M^{me} le ministre du travail, ont accepté de reconnaître la formation de prothésiste dentaire effectuée dans les centres AFPA, du CRIC à Toulouse, d'Aix-sur-Vienne, de Pontigny à l'exclusion de tout autre.

Après 2 ans de formation professionnelle, et avoir concouru avec succès aux épreuves définies par le règlement d'examen, sous le contrôle des partenaires sociaux, les stagiaires ayant obtenu le certificat de formation professionnelle, seront intégrés dans la nouvelle grille de classification, annexe I à la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire, à l'échelon P1 (ancienne classification stagiaire 1^{re} année), niveau V.

Ces personnels pourront, par la suite, progresser dans la hiérarchie professionnelle telle que définie par l'accord de branche.

Organisme collecteur **Protocole d'accord du 25 janvier 2002**

[Étendu par arrêté du 9 avril 2002, JO 20 avril 2002]

(Modification du protocole d'accord signé le 15 juin 2001 portant sur l'attribution de la collecte des fonds de formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus à l'OPCA Multifaf⁽¹⁾, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel)

(1) NDLR : devenu OPCAMS (Organisme paritaire collecteur agréé de l'artisanat, des métiers et des services) par avenant n° 3 du 20 octobre 2003 (étendu par arr. 24 mai 2004, JO 5 juin) à l'accord du 8 décembre 1994.

Préambule

Considérant les dispositions de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et notamment l'article 74 ;

Considérant les dispositions du Code du Travail relatives aux organismes collecteurs des fonds de la formation continue, notamment les articles L. 961-12 et R. 964-1 à R. 964-1-6 du Code du Travail ;

Considérant le dialogue national paritaire et notamment l'avenant n° 4 du 26 septembre 1994 à l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue des salariés employés dans les entreprises artisanales ;

Les partenaires sociaux arrêtent les dispositions suivantes :

Article I

Les partenaires sociaux décident de désigner en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé, l'OPCA Multifaf⁽¹⁾ - 13, rue Saint-Marc 75002 PARIS.

(1) NDLR : devenu OPCAMS (Organisme paritaire collecteur agréé de l'artisanat, des métiers et des services) par avenant n° 3 du 20 octobre 2003 (étendu par arr. 24 mai 2004, JO 5 juin) à l'accord du 8 décembre 1994.

Article II

Le champ d'application territorial et professionnel du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire.

Article III

Les partenaires sociaux décident que le contrat de qualification peut déboucher sur un diplôme de l'enseignement professionnel et technologique ; celui-ci ne pouvant être que de niveau IV et au-delà. Cette disposition s'appliquera à compter du 15 juin 2001.

Article IV **Entreprise employant 10 salariés et plus**

a **La participation des employeurs occupant 10 salariés et plus à la formation professionnelle continue**

Les entreprises employant au moins 10 salariés et plus doivent verser à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article premier du présent avenant 90 % du minimum légal dans le cadre de l'obligation de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue visée à l'article L. 951-1 du Code du Travail au titre du plan de formation.

Les fonds sont gérés dans le cadre d'une section particulière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article premier du présent avenant.

Les produits financiers sont affectés à la même utilisation que les fonds versés par les entreprises.

b

La participation des employeurs occupant 10 salariés et plus à la formation en alternance

Les entreprises employant au moins 10 salariés et plus, lorsqu'elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, doivent verser à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article premier du présent avenant, les sommes correspondant au 0,4 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du financement des contrats d'insertion en alternance.

c

La participation des employeurs occupant 10 salariés et plus au capital de temps de formation

• Financement

Les entreprises employant 10 salariés ou plus sont tenues d'effectuer à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article premier du présent avenant, un versement égal à 0,10 % de la masse salariale de l'année de référence, en vue du financement du capital de temps de formation.

Les fonds sont gérés dans le cadre d'une section particulière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article premier du présent avenant.

• Les publics concernés par le capital de temps de formation sont en priorité :

- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ;
- les salariés de tous niveaux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ainsi que ceux devant faire face à des évolutions technologiques.

• Les actions de formation correspondant aux publics définis ci-dessus ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- le perfectionnement professionnel ;
- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi et le développement des connaissances.

• La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de :

- seize heures.

• Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, qu'elle ait été la nature de leurs fonctions, d'une année dans l'entreprise ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise d'une année.

Tout salarié relevant de publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise, peut demander à son employeur, par écrit, à participer au titre du capital de temps de formation de l'entreprise, à des actions de formation inscrites au plan de formation.

Sauf accord de l'employeur, les demandes exprimées dans le cadre du présent article sont prises en compte dans les conditions prévues pour les absences simultanées au titre du congé individuel de formation.

Suite aux demandes exprimées par des salariés qui remplissent les conditions pour pouvoir accéder au capital de temps de formation, l'entreprise dépose auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation. Suivant la décision de l'organisme paritaire collecteur agréé concluant à un rejet ou à l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître par écrit à l'intéressé, son accord ou les raisons de rejet de la demande.

• Organisation des actions de formation

Les actions de formation au titre du capital de temps de formation sont organisées pendant les périodes travaillées par les salariés conformément à l'article L. 932-3 dernier alinéa du Code du Travail.

• Examen de l'application des dispositions de l'article IV

Dans les vingt-quatre mois à compter de la signature du présent avenant, un examen de l'application des dispositions du présent article est effectué par la commission paritaire nationale qui pourra, à cette occasion compléter ou actualiser les conditions d'application de ce dispositif.

Article V

Le conseil de la section des entreprises employant 10 salariés et plus sera chargé de la préparation des mesures figurant à l'article R. 961-1-4 du Code du Travail et de l'exécution des décisions de gestion de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article premier du présent avenant.

Article VI

Cet avenant pourra être dénoncé par toute partie signataire en respectant un délai de préavis de six mois par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette dénonciation devra être accompagnée de propositions de modifications.

Article VII

Les partenaires sociaux conviennent que la collecte sera mutualisée dès le premier franc conformément à l'article L. 952-2 du Code du Travail.

Article VIII

Les parties conviennent de se rencontrer dans le cas où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles interviendraient.

Article IX

L'avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux dispositions de l'article L. 133-10 du Code du Travail.

Article X

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Accord du 19 décembre 2003

[Étendu par arrêté du 10 mai 2004, JO 19 mai 2004, applicable à compter de son extension]

Il est convenu ce qui suit :

Mise en place d'un accord sur la création et la reconnaissance des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier

«Entreprises et salariés concernés»

Les Certificats de Qualification Professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés ou futurs salariés de la branche. Ils ont pour objet de favoriser la gestion notamment prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires conviennent que chaque initiative de reconnaissance des qualifications par un certificat de qualification professionnelle fera l'objet d'une information de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoires de Prothèse Dentaire.

Dans le même esprit, le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoires de Prothèse Dentaire, pourra être saisi par un salarié qui souhaite s'inscrire dans une démarche de reconnaissance de sa qualification par un Certificat de Qualification Professionnelle, pourvu que cette démarche s'inscrive dans un des dispositifs de la formation professionnelle continue et, en particulier, celui de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Article second

«Modalité de création»

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont créés à l'initiative de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoires de Prothèse

Dentaire, sur proposition des parties signataires du présent accord.

Ils sont communiqués à l'OPCA de branche et à toute organisation professionnelle intéressée dès leur validation par la Commission Paritaire de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoires de Prothèse Dentaire.

Les parties signataires conviennent de solliciter du Premier Ministre dès leur création, l'enregistrement de chaque Certificat de Qualification Professionnelle dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation.

Article troisième **«Contenus des CQP»**

Les Certificats de Qualification Professionnelle prennent la forme d'un référentiel emploi définissant les caractéristiques générales du métier, les contenus de l'emploi, le champ des relations du poste, ainsi que d'un référentiel de compétence décrivant l'ensemble des ressources (connaissances, savoir-faire, aptitudes, ...) que doit maîtriser un salarié pour exercer son activité professionnelle avec compétence.

Un cahier des charges complète les référentiels. Il comporte :

- Le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- Le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- Les conditions de mise en œuvre du CQP et les domaines de compétence évalués ;
- Les conditions de l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et en finale ;

Ce cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

Article quatrième **«Validation des épreuves et délivrance des CQP»**

Le CQP est organisé autour d'une série d'épreuves permettant de couvrir les différents domaines de compétence du métier.

La délivrance du CQP repose sur la validation de chaque épreuve, et non sur une moyenne des performances obtenues aux différentes épreuves.

Pour chaque action CQP, un jury est mis en place. Ce jury comprend :

- Un représentant de l'Union Nationale Patronale des Prothésistes Dentaires ;
- Un représentant des organisations syndicales de salariés signataires du projet ;
- Un représentant de l'OPCA de branche en charge du projet ;
- Un formateur (à titre consultatif).

Le jury peut s'adoindre les compétences d'experts à titre consultatif. Il se réunit au terme du parcours qualifiant, pour valider les résultats et régler les litiges si besoin.

La participation des représentants patronaux et salariés aux jurys des CQP s'inscrira dans le cadre défini par l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création d'une Commission Nationale Paritaire de l'Emploi. La totalité des frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury CQP, sera remboursée sur simple demande à l'OPCA de branche, selon des critères déterminés annuellement. Ceux-ci s'imputeront sur les fonds consacrés au financement de la politique de formation de branche professionnelle.

Le jury a notamment pour mission de :

- Agréer les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;
- Participer à la passation des épreuves orales ;
- Statuer sur la recevabilité des candidats au CQP au vue des résultats observés aux différentes épreuves ;

Régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

La délivrance du CQP relève de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoires de Prothèse Dentaire, qui statue sur l'attribution du certificat en vue du procès verbal du jury.

En cas de validation partielle, le bénéfice des épreuves réussies reste acquis au candidat pour une durée de 5 ans. Dans ce cas, le procès verbal de délibération du jury indiquera les domaines de compétence qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont imprimés à entête de l'Union Nationale Patronale des Prothésistes Dentaires et de l'OPCA de branche qui les établira sur demande expresse de la Commission Paritaire de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoires de Prothèse

Dentaire. Les Certificats de Qualification Professionnelle font obligatoirement référence au présent accord. Les Certificats de Qualification Professionnelle seront intégrés et valorisés dans la grille des salaires dans le cadre des annexes I, II et III de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoire de Prothèse Dentaire.

Article cinquième
«Champ d'application»

Le présent accord est conclu dans le champ des laboratoires de prothèse dentaire regroupés sous le code NAF 331Bb.

Article sixième
«Date d'effet et durée de l'accord»

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de la parution de son extension au journal officiel.

Article septième
«Extension»

L'extension du présent accord sera demandée dans le champ de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoires de Prothèse Dentaire.

Accord du 10 avril 2006

[Étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.]

Il est convenu ce qui suit :

La création par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoires de Prothèse Dentaire des Certificats de Qualification Professionnelle suivants : CQP Assistant Qualité en laboratoire de prothèse dentaire, CQP Prothèse Amovible, CQP Prothèse Conjointe, CQP Orthodontie, CQP CPES de spécialisation Céramique & Occlusion, CQP CPES de spécialisation Prothèse Adjointe Complète tel que définis par l'avenant ci-joint.

Définition des 6 certificats de qualification professionnelle

1 - CQP Assistant qualité en laboratoire de prothèse dentaire

- Participer à la mise en place de la démarche qualité
- Contribuer au contrôle de l'organisation du service du laboratoire
- Contribuer au suivi des documents relatifs à la gestion des compétences professionnelles du personnel
- Contribuer au suivi des produits et matériels
- Contribuer à la maîtrise de la fabrication
- Contribuer à la garantie du service d'information et de suivi du praticien

2 - CQP Prothésiste dentaire spécialisé en prothèse amovible (qualification complémentaire au CAP)

- Recueillir et traiter l'ensemble des informations nécessaires à la fabrication
- Planifier et organiser le travail à réaliser
- Fabriquer le modèle
- Transférer les modèles sur articulateur
- Concevoir les maquettes et monter les dents
- Maintenir le poste opérationnel

3 - CQP Prothésiste dentaire spécialisé en prothèse conjointe (qualification complémentaire au CAP)

- Recueillir l'ensemble des informations nécessaires à la fabrication
- Planifier et organiser le travail à réaliser
- Fabriquer le modèle
- Transférer les modèles sur articulateur
- Concevoir les maquettes et appliquer les cosmétiques
- Maintenir le poste opérationnel

4 - CQP Prothésiste dentaire spécialisé en Orthodontie (qualification complémentaire au CAP)

Recueillir et traiter l'ensemble des informations nécessaires à la fabrication

- Planifier et organiser le travail à réaliser
- Fabriquer le modèle d'étude et/ou de travail
- Concevoir et fabriquer les appareils amovibles
- Concevoir et fabriquer les appareils fixes
- Maintenir le poste opérationnel

5 - CQP CPES de spécialisation en Céramique et Occlusion

- Diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs
- Planifier et organiser le travail à réaliser
- Fabriquer le maître modèle
- Transférer sur articulateur
- Concevoir et fabriquer la prothèse conjointe céramique
- Formuler des propositions d'amélioration

6 - COP CPES de spécialisation en Prothèse Amovible Complète

- Diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs
- Planifier et organiser le travail à réaliser
- Fabriquer le maître modèle
- Transférer sur articulateur
- Concevoir et fabriquer la prothèse amovible complète
- Formuler des propositions d'amélioration

Accord du 5 décembre 2014

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, 29 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FNISPAD ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT.

Il est convenu ce qui suit :

L'élaboration de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles au compte personnel de formation par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Prothésistes Dentaires et Personnels de Laboratoires de Prothèse Dentaire des Certificats de Qualification Professionnelle suivants : CQP CPES spécialité en Céramique & Occlusion et CQP CPES spécialité en Prothèse Complète Muco et Implanto Portée tel que définis par l'avenant ci-joint, applicable à la signature de l'accord.

Certificats de qualification professionnelle

Article 1 **Définition du certificat de qualification professionnelle (CQP)**

Le CQP est créé et fonctionne sous contrôle des partenaires sociaux de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Prothésistes dentaires et Personnels de laboratoires de Prothèse Dentaire.

Le CQP vise à reconnaître les compétences mises en œuvre par les salariés sur des métiers propres à la profession.

Le CQP est composé d'un référentiel d'activités et de compétences.

Article 2 Modalités d'accès

2.1 Accès par la voie de la formation

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQP peuvent être mis en œuvre dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation (CIF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). (*Phrase exclue de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill.*) *L'obtention du CQP est possible dans le cadre de la formation initiale pour les salariés en contrat d'apprentissage.*

2.2 Accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en lien avec la certification recherchée.

Article 3 Modalités d'attribution

L'évaluation et le contrôle de l'acquisition des connaissances et aptitudes professionnelles liées à l'emploi se réalisent à travers trois outils :

- Évaluation des activités par un tuteur en entreprise,
- Évaluation des connaissances par le ou les formateurs
- Synthèse de l'évaluation par un jury. Il procède à une évaluation lors d'une épreuve orale.

Dans l'hypothèse où le jury ne peut produire un avis favorable pour la délivrance de certificat, il indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle évaluation.

Article 4 Définition des 3 certificats de qualification professionnelle

1 CQP CPES spécialité en Céramique et Occlusion

Ses principales activités sont les suivantes :

- Diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs
- Planifier et organiser le travail à réaliser
- Fabriquer le maître modèle
- Transférer sur articulateur
- Concevoir et fabriquer la prothèse conjointe céramique
- Formuler des propositions d'amélioration

2 CQP CPES spécialité en Prothèse Complète Muco et Implant Portée

Ses principales activités sont les suivantes :

- Diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs
- Planifier et organiser le travail à réaliser
- Fabriquer le maître modèle
- Transférer sur articulateur
- Concevoir et fabriquer la prothèse amovible complète
- Formuler des propositions d'amélioration

3 CQP Technicien en prothèse dentaire spécialisée en orthopédie dento-faciale

Le technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale dans le secteur de la prothèse ou orthèse dentaire intervient dans la conception et la réalisation des dispositifs orthotiques fixes et/ou amovibles. Il/elle exerce son activité sous la responsabilité de sa hiérarchie.

Ses principales activités sont les suivantes :

- Analyser les demandes travaux

-
- Organiser son travail
 - Fabriquer des modèles
 - Fabriquer des dispositifs amovibles
 - Fabriquer des dispositifs fixes

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 30 octobre 2018

[Nonétendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA Santé Sociaux.

L'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la mise en place d'opérateurs de compétences (OPCO) à compter du 1^{er} janvier 2019, en remplacement des Organismes Paritaires Agréés (OPCA) qui disparaissent au 31 décembre 2018.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs en compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019 et de l'obligation de transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018 l'accord de désignation de l'OPCO de la branche.

Ces nouveaux organismes ont principalement pour missions :

- *d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;*
- *d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ; d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;*
- *d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.*

L'agrément est accordé aux opérateurs de compétences en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Dans cet esprit, le récent rapport issu de la mission confiée à MM. Bagorski et Marx préconise la constitution de 11 OPCO basés sur la «cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention» et à préconiser la création d'un opérateur de compétences des services de proximité et de l'artisanat «10», regroupant les secteurs des professions de l'artisanat, des professions libérales, de l'hôtellerie et du tourisme.

Sur ces bases, les partenaires sociaux des Laboratoires de Prothèse Dentaire, confirment leur volonté de rester dans le secteur de l'artisanat et notamment celui de la fabrication et des services.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale suivante :

- *Prothésistes Dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire (n° 3254 - IDCC 0993)*

Article 2

Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences l'OPCO regroupant les secteurs de l'artisanat et des professions libérales qui sera agréé sur la base de l'OPCA PEPSS.

Article 3 *Durée, date d'application et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 4 *Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés et considèrent que les dispositions de cet accord doivent bénéficier aux salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 5 *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès du ministre chargé du travail.

Accord du 6 mars 2019

[Étendu par arr 15 juill., 23 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA Santé Sociaux.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1er **Objet**

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des Prothésistes Dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire (n° 3254 - IDCC 0993)

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5

Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés et considèrent que les dispositions de cet accord doivent bénéficier aux salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 6

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} avril 2019.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Financement de la formation professionnelle

Accord du 16 mars 2023

[Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires (IDCC 933). En conséquence, il s'applique au territoire Métropolitain et d'Outre-mer.

Article 2

Contributions

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution unique à la formation et à l'alternance.

Cette contribution unique se décompose comme suit :

Contribution légale

Contribution à la formation professionnelle :

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence
- Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

Taxe d'apprentissage :

Son taux est fixé à 0,68 % de la masse salariale (0,44 % en Alsace - Moselle) et comprend 2 fractions :

- Une part principale de 0,59 % (0,44 % pour l'Alsace - Moselle) destinée au financement de l'apprentissage et recouvrée par l'Urssaf
- Le solde de 0,09 % destiné au financement des formations initiales technologiques et professionnelles, versé annuellement par l'Urssaf.

Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée

Sauf exceptions réglementaires prévues, toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % des rémunérations payées pendant l'année de références aux salariés sous contrat à durée déterminée sera collectée par l'URSSAF selon les dispositions légales et réglementaires.

Contributions conventionnelles

Les taux des contributions conventionnelles en complément des contributions légales sont fixés de la manière suivante :

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,10 %
- Pour les entreprises de 11 salariés à moins de 20 salariés : 0,10 %
- Pour les entreprises de 20 salariés à moins de 50 salariés : 0,10 %
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus : 0,10 %

Les contributions conventionnelles au titre du développement de la formation, calculées sur les rémunérations versées au cours de l'année de référence, sont collectées par l'OPCO des entreprises de proximité et mutualisées dans une section dédiée à cet effet. Elles sont utilisées conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche.

Article 3 Révision

Les signataires au présent accord peuvent décider de la révision de tout ou partie du présent accord. La demande de révision doit être adressée par son auteur par courrier recommandé avec avis de réception motivé et devra indiquer le ou les articles concernés par la demande et être accompagnée, le cas échéant, de propositions.

Article 4 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de son extension sous réserve du respect des dispositions légales et sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Régime de prévoyance

Avenant n° 4 du 4 janvier 2005

[Étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014 ⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

FNISPAD.

Mod. par Avenant n° 6, 5 déc. 2017, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 30 nov. applicable à compter du 1^{er} janv. 2018, pas de dispositions spécifiques retenues pour les entreprises de moins de 50 salariés⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA Santé Sociaux.

Mod. par Avenant n° 7, 22 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Préambule

Les Partenaires Sociaux, conscients des difficultés de la mise en place d'une protection sociale complémentaire de qualité dans les laboratoires, généralement de petite taille, relevant de la Convention Collective, ont décidé, afin d'assurer une couverture identique à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la Branche, instaurant ainsi une mutualisation des garanties sous contrôle de la Commission Paritaire.

Article 1er Champ d'application

Mod. par Avenant n° 7, 20 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés appartenant aux catégories suivantes :

— l'ensemble des salariés dits «non-cadres» ayant 3 mois d'ancienneté dans la profession, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relativement à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

— l'ensemble des salariés dits «cadres», relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relativement à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

Ce régime de prévoyance complémentaire «incapacité de travail, longue maladie, invalidité, décès» a pour but d'assurer :

- le versement d'indemnités journalières ou de rente invalidité, complémentaires à celles de la Sécurité sociale ;
- le versement, en cas de décès du salarié, d'un capital et d'une rente d'éducation.

Article 2 Garantie capital décès

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

*CGT ;
CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
FNISPAD.*

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 :

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*	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*	50 % du salaire annuel (Tranches A et B)	65 % Tranche A + 50 % Tranche B

* 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 es qualité durant leur minorité.

Article 3 Dévolution du capital décès

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

FNISPAD.

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. À 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 es qualité durant leur minorité.

Article 4 **Garantie rente éducation**

Mod. par Avenant n° 6, 5 déc. 2017, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 30 nov. applicable à compter du 1^{er} janv. 2018, pas de dispositions spécifiques retenues pour les entreprises de moins de 50 salariés⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA Santé Sociaux.

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé par quotité trimestrielle à terme d'avance, une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge, défini dans l'article 5 de l'avenant n° 5 du 16 mai 2014, dont le montant annuel est égal à :

- 10 % des Tranches A et B jusqu'à 11 ans inclus, avec une rente minimale fixée à 1090 euros brut ;
- 15 % des Tranches A et B de 12 à 17 ans inclus, avec une rente minimale fixée à 1 090 euros brut ;
- 20 % des Tranches A et B de 18 à 25 ans inclus (tant qu'il répond à la définition d'enfant à charge) avec une rente minimale fixée à 1090 euros brut.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère.

La rente minimale garantie est estimée sur l'année civile. En cas de décès du salarié en cours d'année, celle-ci sera proratisée.

L'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) du salarié reconnue par la Sécurité sociale avec classement en 3^{ème} catégorie d'invalidité ouvre droit par anticipation au versement de la rente éducation prévue ci-dessus au profit de chaque enfant à charge. Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la présente garantie.

Article 5 **Enfant à charge - Définition**

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

FNISPAD.

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 du salarié né «viable» moins de 300 jours après le décès de ce dernier.
- 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^{ème} anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civil 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.

Article 6 Conjoint et concubin - Définition

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

FNISPAD.

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, ou divorcés ou veufs.

Article 7 Garantie incapacité temporaire de travail

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

FNISPAD.

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 d'un 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 à deux enfants à charge et 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.

Article 8

Garantie invalidité

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

FNISPAD.

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 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} 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 à deux enfants à charge et 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 vieillesse de la Sécurité sociale du salarié,
- au décès du salarié.

Article 9

Garantie maternité

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

*CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
FNISPAD.*

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

Article 10 **Salaire de référence servant au calcul des prestations**

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

FNISPAD.

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 précédent 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.

Article 11 **Exclusions**

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- en cas de guerre, la garantie n'aura effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre,
- les décès dus aux effets directs ou indirects d'explosion et de la chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

Sont exclus des garanties Incapacité de travail, Invalidité :

- les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant,
- les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion et de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

Article 12 **Revalorisation**

Les prestations prévues par le présent avenant (rentes éducation, indemnités journalières, rentes d'invalidité) seront revalorisées en fonction de l'indice fixé par le Conseil d'administration d'AG2R Prévoyance.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires de rentes éducation, d'indemnités journalières au titre de l'incapacité de travail, ou de rentes au titre de l'invalidité, bénéficieront de la poursuite du service des prestations au niveau atteint au jour de la résiliation, la revalorisation de ces dernières devant être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Les bénéficiaires d'indemnités journalières au titre de l'incapacité de travail, ou de rentes au titre de l'invalidité, verront leur garantie décès maintenue sur la base du dernier salaire de référence perçu antérieurement à la résiliation.

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

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNPPD.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
FNISPAD.

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 garantie 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 garantie 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 14
Taux de cotisation

Mod. par Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNPPD.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
FNISPAD.

Mod. par Avenant n° 7, 20 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNPPD.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;
FO ;
UNSA.

Taux de cotisation applicable à effet du 1^{er} janvier 2025 :

Non cadre : 1,53% TA+ 1,53% TB

Employeur : 1,02% TA+ 1,02% TB

Salarié : 0,51% TA+ 0,51% TB

Cadre : 2,09% TA+ 1,53% TB

Employeur : 1,58% TA+ 1,02% TB

Salarié : 0,51% TA+ 0,51% TB

Dans le cadre de sa contribution, le salarié finance l'intégralité du coût de la garantie Incapacité de Travail.

S'agissant des salariés cadres, le financement de l'employeur répond à son obligation relative à la prévoyance des cadres.

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence (Tranches A et B des salaires) et se répartit ainsi de la façon suivante entre les différentes garanties :

	Non cadres	Cadres
• Décès	0,47% TA+ 0,47% TB	0,83% TA+ 0,48% TB
• Renteéducation	0,22% TA+ 0,22% TB	0,22% TA+ 0,22% TB
• Incapacité de travail	0,47% TA+ 0,47% TB	0,51% TA+ 0,46% TB (y compris congé légal de maternité)
• Invalidité	0,37% TA+ 0,37% TB	0,53% TA+ 0,37% TB
Taux global	1,53% TA+ 1,53% TB	2,09% TA+ 1,53% TB

(Avenant n° 5, 16 mai 2014, étendu) 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^{ème} 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 15 **Gestion du régime conventionnel**

Le présent avenant vaut adhésion des laboratoires entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels des Laboratoires de Prothèse Dentaire auprès d' :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale, assureur des garanties décès, rente éducation, Incapacité, Invalidité.

AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque laboratoire relevant de la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels des Laboratoires de Prothèse Dentaire en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par AG2R Prévoyance une notice d'information à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la Loi 94-678 du 8 août 1994.

Article 16 **Commission paritaire technique**

Les signataires du présent avenant donnent mandat à leurs représentants au sein de d'une Commission Paritaire Technique pour assurer le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance.

Cette Commission Paritaire Technique est composée de représentants des signataires de la Convention Collective.

Elle est chargée :

- de décider par délibération des interprétations à donner au présent avenant,
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance,
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire,
- d'informer une fois par an et par écrit, les membres de la Commission Mixte sur la gestion la situation du régime,
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

Par ailleurs, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle soumet à la Commission Mixte les taux de coti-

sations ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme assureur désigné.

À cet effet, l'organisme lui communique, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 1^{er} août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

La commission peut demander la participation, à titre consultatif, d'un représentant de l'organisme assureur désigné. Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la Loi du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant. À cette fin, la Commission Paritaire se réunira spécialement au plus tard six mois avant l'échéance.

Article 17 Effet - Durée

Le présent avenant prend effet le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Il fait partie intégrante de la Convention Collective et il a la même durée que celle-ci. Il pourra être modifié ou dénoncé selon les conditions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du Travail.

Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale de l'Emploi.

Les signataires en demandent l'extension.

Avenant n° 7 du 20 décembre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Catégories objectives

1-1 Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les régimes de protection sociale complémentaire s'appliquent à l'ensemble des salariés où tous ceux relevant d'une catégorie objective de salariés définie sur la base de critères limitativement numérotés par l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale.

À défaut, les contributions patronales à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La définition d'une catégorie objective est donc une des conditions permettant aux contributions patronales de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales et de déductibilité fiscale.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 ayant institué le régime unifié AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire (depuis 1^{er} janvier 2019), a notamment abrogé la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'ANI du 17 novembre 2017, relativement à la prévoyance des cadres, a repris la définition des articles 4 et 4 bis de ladite convention dans ses articles 2.1 et 2.2.

Ces catégories de salariés sont donc désormais définies aux articles 2.1 et 2.2 de ce texte.

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, un décret du 30 juillet 2021, a adapté l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale à l'ANI (relatif à la prévoyance des cadres,) et modifié la définition des catégories objectives.

Ainsi, jusqu'à l'entrée en vigueur du décret, l'appartenance aux catégories de «cadres» et de «non-cadres» devait être déterminée par référence à la convention collective nationale (CCN) «Agirc» de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du

17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le décret a prévu une période transitoire de trois ans, permettant la mise en conformité des régimes de protection sociale complémentaire à ces nouvelles dispositions, s'achevant le 31 décembre 2024.

Afin de prendre en compte ces évolutions réglementaires, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires ont souhaité mettre à jour les dispositions relatives au régime collectif de prévoyance de la CCN des prothésistes dentaires, en rédigeant le présent avenant.

Le présent texte n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

1-2 Modification du champ d'application

Les dispositions de l'article 1 du titre « champ d'application » de la convention collective nationale des Prothésistes dentaires, sont remplacées par les suivantes :

(Voir Avenant n° du 4 janvier 2005, art. 1er)

Article 2 Taux de cotisation Prévoyance

(Voir Avenant n° 4 du 4 janvier 2005, art. 14)

Article 3 Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Prise en compte des dispositions de l'Instruction interministérielle du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des garanties est maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire,
- soit d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalière ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).
- Des prestations en espèce de la Sécurité sociale

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties défini au présent article, le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties. Ce revenu de remplacement s'entend brut de cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Article 4 Durée et date d'effet

4.1 Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4.2 Durée et date d'effet du présent avenant

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

4.3 Dépôt et extension

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

4.5 [4.4] Révision et dénonciation

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires. La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les règles fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Développement du paritarisme et financement de la négociation collective

Accord du 27 juin 2008

[Étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de son arr. d'extension au JO]

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de développer une politique de dialogue sociale et de négociations conventionnelles de qualité.

Afin de favoriser cette demande tout en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties signataires entendent définir le cadre du fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et de mettre en œuvre les moyens et les financements appropriés aux missions.

En conséquence, il a été convenu :

- De renforcer l'expression de la branche professionnelle
- D'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels
- De faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations
- De développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés
- De faciliter les actions valorisant les métiers de la branche
- D'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois, des besoins de fonctionnement et de développement du paritarisme.

I. Objet de l'accord

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association dénommée «Association Paritaire des Laboratoires de Prothèse Dentaire», chargée de la gestion des fonds du paritarisme, dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de négociation, elle a pour objet de :

- mandater un organisme gestionnaire pour l'appel et le recouvrement de la contribution dont le montant est rappelé à l'article IV du présent accord.
- gérer les contributions, veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche ;
- et, plus généralement, assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de négociation.

II. Champ D'application

Le présent accord est applicable à tous les laboratoires de prothèse dentaire du territoire national et des départements d'outre mer identifiés par le NAF rév. 2 sous le code 32.50 A (ancien code NAF 331Bb) en tenant compte des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la Convention Collective Nationale du 18 décembre 1978, étendue par arrêté du 28 février 1979.

III. Création de l'Association Paritaire

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association pour le financement du «paritarisme» sur la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels des Laboratoires de Prothèse Dentaire, dénommée Association Paritaire des Laboratoires de Prothèse Dentaire dont le siège social est situé 80, rue de la roquette, 75011 Paris.

L'Association Paritaire recueille et répartit les cotisations qui lui sont destinées dans les conditions fixées par l'article V du présent accord.

IV. Financement du fonds d'aide au Paritarisme

Le financement du fonds d'aide au «Paritarisme» est assuré par une cotisation annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article II du présent accord.

Cette cotisation entièrement à la charge de l'employeur est égale à 0,05 % de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations sociales.

La collecte est réalisée par un organisme habilité choisi par les organisations signataires. Les modalités de la collecte seront définies dans la convention signée entre cet organisme et l'Association Paritaire des Laboratoires de Prothèse Dentaire.

V. Affectation du montant des cotisations recueillies

Le montant total et global des contributions recueillies par l'Association Paritaire de Gestion chargée de la gestion des fonds pour la branche couverte par la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels des Laboratoires de Prothèse Dentaire du 18 décembre 1978, sera affecté à 100 % au fonds dédié aux frais de fonctionnement du paritarisme selon la répartition suivante :

- 30 %, pour le financement de l'Association de gestion paritaire ;
- 70 %, répartis à parts égales entre les organisations représentatives professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives syndicales de salariés.

L'Association Paritaire rendra compte, annuellement, à la Commission Paritaire Nationale, de la manière dont seront utilisés les fonds ainsi collectés.

VI. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

VII. Extension du présent accord

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du Code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail :

VIII. Durée - révision - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé, par avenant et par chaque partie signataire ou ayant adhéré en totalité ultérieurement, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de remplacement ;
- À réception de la lettre, les parties susvisées devront ouvrir dans un délai de trois mois maximum, un négociation pour rédiger un avenant ou un nouvel accord ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension faisant suite à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif, se substitue de plein droits aux stipulations de l'accord qu'il modifie et, est opposable, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif du travail.

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du Code du Travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Mise en place du paritarisme

Accord du 27 juin 2008

[Étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr.]

Une mise en place d'un accord sur le développement du paritarisme et financement de la négociation collective des Prothésistes Dentaires et Laboratoires de Prothèse Dentaire interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Avenant n° 1 du 10 octobre 2014

[Étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNISPAD ;

CFTC CSFV ;

FNSS CFDT ;

FSAS CGT ;

Santé Privée FO.

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de développer un politique de dialogue sociale et de négociations conventionnelles de qualité.

Afin de favoriser cette demande tout en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties signataires entendent définir le cadre du fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et de mettre en œuvre les moyens et les financements appropriés aux missions.

En conséquence, il a été convenu :

- De renforcer l'expression de la branche professionnelle
- D'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels
- De faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations.
- De développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés
- De faciliter les actions valorisant les métiers de la branche
- D'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois, des besoins de fonctionnement et de développement du paritarisme.

I. Objet de l'accord

Les organisations signataires du présent accord ont créer une association dénommée «Association Paritaire des Laboratoires de Prothèse Dentaire», chargée de la gestion des fonds du paritarisme, dont les statuts figurent en annexe du présent accord.

Placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de négociation, elle a pour objet de :

- gérer les contributions, veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche ;
- et, plus généralement, assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de négociation.

II. Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les laboratoires de prothèse dentaire du territoire national et des départements d'outre mer identifiés par le NAF rév.2 sous le code 32.50 A (ancien code NAF 331Bb) en tenant compte des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la Convention Collective Nationale du 18 décembre 1978, étendue par arrêté du 28 février

1979.

IV. Financement du fonds d'aide au Paritarisme

Le financement du fonds d'aide au «Paritarisme» est assuré par une cotisation annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article II du présent accord.

Cette cotisation entièrement à la charge de l'employeur est égale à 0,15 % de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations sociales, conformément à l'avenant n° 1 du 5 avril 2012 portant modification de l'Accord multiprofessionnel du 24 avril 2003.

La collecte est réalisée par l'association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de services et de production désignée l'ADSAMS

V. Reversement de la contribution spécifique aux organisations syndicales

Le montant total et global des contributions recueillies par l'APLPD chargée de la gestion des fonds pour la branche couverte par la Convention Collective Nationale des Prothésistes Dentaires et Personnels des Laboratoires de Prothèse Dentaire du 18 décembre 1978, sera affecté à 100 % au fonds dédié aux frais de fonctionnement du paritarisme selon la répartition prévue dans ses statuts annexés au présent accord.

L'Association Paritaire rendra compte, annuellement, à la Commission Paritaire Nationale, de la manière dont seront utilisés les fonds ainsi collectés.

VI. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

VII. Extension du présent accord

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articlesL. 2231-6,D. 2231-2,L. 2261-1 etL. 2262-8 du Code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée en application des articlesL. 2261-15,L. 2261-24 etL. 2261-25 du Code du travail ;

VIII. Durée - révision - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé, par avenant et par chaque partie signataire ou ayant adhéré en totalité ultérieurement, selon les modalités suivantes :

— Toute demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de remplacement ;

— À réception de la lettre, les parties susvisées devront ouvrir dans un délai de trois mois maximum, une négociation pour rédiger un avenant ou un nouvel accord ;

— Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension faisant suite à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif, se substitue de plein droits aux stipulations de l'accord qu'il modifie et, est opposable, dans les conditions fixées aux articlesL. 2231-6,D. 2231-2,L. 2261-1 etL. 2262-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif du travail.

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions des articlesL. 2222-6 etL. 2261-9,L. 2261-10,L. 2261-11,L. 2261-13 etL. 2261-14 du Code du Travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Travailleur handicapé

Accord du 29 mars 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

FNISPARD.

Il est convenu ce qui suit :

Le salarié dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue par la Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées bénéficie dans le cadre de ses visites médicales liées à son handicap, d'une journée rémunérée par année civile.

Cet avenant interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 12 juillet 2018

[Étendu par arr. 15 fevr. 2019, JO 21 fevr., applicable à compter de la date de signature, pour une durée de cinq ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPPD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNISPAD ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT.

Préambule

La loi numéro 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

L'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (article L. 2232-9 du code du travail).

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales au sein du secteur. Elle considère que la négociation de branche qui permet de définir les classifications, les salaires minimaux, la formation, la prévoyance, la politique de prévention de la pénibilité applicable dans la branche, et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, participe à structurer le secteur de la prothèse dentaire.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de respect.

Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leur mission, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1 Mise en place de la CCPNI

Conformément à l'article L. 2232-9, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

- La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP),
- les commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

Article 2 Mission de la CPPNI

Article 2-1 Attributions

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-39 du code du travail.

Elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

-
- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
 - elle exerce un rôle de veille et établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés, les accords d'entreprises relatifs à la durée du travail, du travail partiel et intermittent et en matière de congés payés de la branche.
 - elle peut également exercer la mission d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail, Dans le cadre de ses missions elle définit :
 - les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application,
 - (Al. exclu de l'extension par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.) l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels des éventuels conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de prothèses dentaires,
 - Elle régule la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées,
 - elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction en conformité avec les textes régissant les règles de l'organisation judiciaire sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif,
 - elle exerce une mission de conciliation et d'interprétation des litiges individuels et collectifs nés de l'interprétation de la présente convention ou d'accords collectifs,

À cet effet, les litiges sont portés par écrit devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui doit statuer dans un délai de 45 jours à compter de la date de réception de la demande de saisine par le secrétariat de la commission. Un procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les membres de la commission et un courrier reprenant ses conclusions sera adressé sous quinzaine aux parties intéressées.

Ses avis lient le juge en cas de contentieux.

Article 2-2 Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, les entreprises de la branche des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à l'article 2-1 afin d'établir un observatoire paritaire.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du syndicat patronal indiquée dans l'accord permettant la mise en place de la CPPNI.

La CPPNI accuse réception des conventions et des accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des conditions de travail des salariés et des accords d'entreprises relatifs à la durée du travail.

Article 3 Composition

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

- 3 sièges par organisation syndicale de salariés représentatifs pour le collège salarié
- 3 sièges par organisation patronale pour le collège employeur

Les représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative siègent aux réunions de la CPPNI. Pour la partie patronale, à compter de la publication des arrêtés de représentativité pour la branche. La répartition se fera de manière proportionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs déclarées représentatives dans la branche, sur la base des adhésions comptabilisées pour la représentativité.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la CPPNI.

Article 4 Fonctionnement

La CPPNI et la CPNEFP se réunissent autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum trois fois par an pour chaque commission en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme. Si deux membres de la commission le demandent, la commission pourra se réunir à nouveau. Les décisions votées en commission seront effectuées à mains levées des personnes présentes. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 222-3 du code du travail.

L'organisation patronale assure le secrétariat.

Les délibérations et décisions de la CPPNI, votées à mains levées des personnes présentes, pourront servir de juris-

prudence lors de conflits auprès des tribunaux. Un Procès-verbal retraçant les positions de chaque organisation syndicale rédigé par le collège patronal contre signé par les organisations du collège salarié sera mis à disposition du tribunal en cas de litige.

Dans un délai d'un mois avant la réunion, les différentes organisations syndicales échangent par courrier électronique ou postal des thèmes abordés dans la future réunion de la CPPNI. L'ordre du jour fait l'objet d'une validation formelle par le collège employeur une semaine avant la réunion.

La convocation, les documents et éléments préparatoires, sont adressés par courrier postal ou par voie électronique aux représentants de chaque organisation syndicale dans un délai de 15 jours avant chaque réunion.

Article 5 **Participation des salariés aux négociations collectives niveau nationale**

Les représentants salariés à la CPPNI de branche, disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur qui pourra en demander le remboursement à l'organisation syndicale dont dépend le salarié.

Les représentants dûment désignés du collège salarié, disposent de 4 heures d'absence de leur lieu de travail pour préparer la CPPNI, leur rémunération étant maintenue par l'employeur.

De plus, conformément à l'accord multiprofessionnel étendu du 16 mars 2007 relatifs au développement du dialogue social, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transports, de repas, d'hébergement de ses représentants appelés à participer aux travaux de la CPPNI mise en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Les salariés dûment mandatés sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à la CPPNI.

Article 6 **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord est annexé à la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature. Il est conclu pour une durée de cinq ans.

Article 7 **Révision**

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception ou par voie électronique et doit être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de trois mois après la date de réception de la demande de révision, pour débuter les négociations.