

# **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse**

## **Prolongation et modification du 31 octobre 2011**

---

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête:*

### **I**

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 27 avril 2004, du 26 octobre 2006, du 23 novembre 2007, du 16 février 2009 et du 1<sup>er</sup> mars 2010<sup>1</sup>, qui étendent la convention collective de travail des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse, est prorogée.

### **II**

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse annexée au arrêtés du Conseil fédéral mentionnées sous ch. I, est étendu:

#### *Art. 2.1.1* Engagement

L'employeur conclut par écrit un contrat individuel de travail (CIT) avec chaque employé et employée relevant du champ d'application de la CCT.

Lors de la conclusion du CIT, l'employé(e) reçoit un exemplaire de la CCT et les annexes respectives et confirme leur réception par sa signature.

#### *Art. 2.1.2* Période d'essai

La période d'essai dure 3 mois. Dans le contrat individuel de travail, il est possible de stipuler une période d'essai plus courte ou de renoncer à la période d'essai.

#### *Art. 2.1.3* Cessation des rapports de travail par résiliation

<sup>1</sup> La résiliation du contrat de travail doit être notifiée par écrit.

<sup>1</sup> FF 2004 2255, 2006 8419, 2007 7985, 2009 829, 2010 1587

<sup>2</sup> Les délais de préavis sont les suivants:

- |   |  |
|---|--|
| – pendant la période d’essai  | 7 jours pour la fin de n’importe quel jour |
| – pendant la première année de service dans la même entreprise            | 1 mois pour la fin d’un mois               |
| – pendant la deuxième année de service dans la même entreprise            | 2 mois pour la fin d’un mois               |
| – à partir de la 10 <sup>e</sup> année de service dans la même entreprise | 3 mois pour la fin d’un mois               |

#### *Art. 3.1* Obligations générales

Les rapports de travail doivent se dérouler dans le respect et la tolérance. Il est interdit de discriminer les employé(e)s en raison de signes distinctifs personnels tels que notamment le sexe, l’âge, l’origine, la langue, la culture, etc., soit directement, soit indirectement. Tout le monde contribue à une bonne ambiance de travail, les supérieurs ainsi que l’employé(e).

#### *Art. 3.4*

*Concerne uniquement la version italienne*

#### *Art. 3.5* Activités accessoires

L’employé(e) doit informer l’employeur sur l’exercice d’autres activités professionnelles. Les activités professionnelles accessoires pour des tiers ne sont pas admises.

#### *Art. 3.6*

*Concerne uniquement la version italienne*

#### *Art. 4.1, al. 1 et al. 2* Paiement du salaire

<sup>1</sup> Le salaire est versé sous forme de salaire mensuel, pour la fin de chaque mois civil. En principe, le montant du salaire est déterminé d’après le rendement, le niveau de formation et l’expérience professionnelle. Il est convenu entre l’employeur et l’employé(e) comme salaire annuel, salaire mensuel ou salaire horaire.

<sup>2</sup> L’annexe I à la présente CCT contient les salaires minimums pour les employé(e)s ayant un emploi à temps complet conformément à l’art. 6.1 ci-après. En cas de temps de travail réduit, les taux minimums sont à réduire de manière proportionnelle.

#### *Art. 4.2, al. 1, al. 2 et al. 3* 13<sup>e</sup> salaire

<sup>1</sup> Si un salaire annuel est convenu, l’employeur est tenu de signaler à l’employé(e) que celui-ci inclut le 13<sup>e</sup> salaire.

<sup>2</sup> Si un salaire mensuel est convenu, celui-ci devra être versé 13 fois.

<sup>3</sup> Le 13<sup>e</sup> salaire pour les employé(e)s travaillant sur base horaire sera versé mensuellement ou annuellement.

*Art. 5.1, al. 1 et al. 2* Paiement du salaire pendant le service militaire

<sup>1</sup> Durant le service obligatoire dans l'armée suisse ou dans la protection civile, sauf pendant l'école de recrue, le service civil, le service d'un seul tenant et la formation comme sous-officier ou officier, l'employeur paie:

- 100 % du salaire mensuel brut pour l'employé(e) marié(e) ou ayant une obligation d'assistance;
- 80 % du salaire mensuel brut pour l'employé(e) célibataire et n'ayant pas d'obligation d'assistance.

<sup>2</sup> Pendant l'école de recrue, le service civil, la durée du service d'un seul tenant ainsi et pendant la formation comme sous-officier ou officier (instruction et paiement du grade) l'employeur verse:

- 50 % du salaire aux célibataires (sans obligation d'entretien)
- 80 % du salaire aux personnes mariées ou avec obligation d'entretien.
- aux célibataires (sans obligation d'assistance) 50 % du salaire, toutefois au minimum les prestations prévues à l'art. 324a et à l'art. 324b CO
- aux personnes mariées et aux célibataires 80 % du salaire

Si l'employé(e) résilie son contrat dans les six mois qui suivent la fin de l'école de recrue, du service civil, du service d'un seul tenant ou d'une formation de sous-officier ou d'officier (date de la déclaration de résiliation), il/elle est tenu(e) de restituer à l'employeur le montant que celui-ci a déboursé pour lui et qui dépasse les prestations prévues à l'art. 324a et à l'art. 324b CO.

*Art. 5.3, al. 2, al. 3, al. 4 et al. 5* Paiement du salaire en cas de maladie

<sup>2</sup> L'assurance doit prévoir les prestations minima et les conditions suivantes:

- a) une indemnité journalière d'au moins 80 % du salaire ainsi que
- b) le versement des prestations pendant 730 jours pour chaque cas de maladie

<sup>3</sup> Pendant la durée d'un temps de carence éventuel, l'employeur est tenu de continuer à verser 80% du salaire à compter du 1er jour d'arrêt de travail.

<sup>4</sup> Les primes de l'assurance maladie sont payées pour moitié par l'employeur et l'autre moitié par l'employé(e).

<sup>5</sup> Si l'employé(e) n'est pas assurable, le salaire est versé en vertu de la loi (art. 324a CO).

*Art. 5.5, al. 1 et al. 2*          Attestation médicale en cas d'empêchement au travail

<sup>1</sup> En cas d'absence de plus de trois jours pour cause de maladie ou d'accident, l'employé(e) fera parvenir à l'employeur le plus rapidement possible un certificat médical, indiquant le début et la durée probable de l'incapacité de travail.

<sup>2</sup> À la demande de l'employeur, l'employé(e) a l'obligation de se faire examiner par un médecin-conseil aux frais de l'employeur.

*Art. 5.7*                    Paiement du salaire en cas de décès

Lors du décès d'un(e) employé(e), l'employeur verse un sixième du salaire annuel si l'employé(e) laisse un conjoint, un(e) partenaire enregistré(e), un(e) concubin(e) ou des enfants mineurs. En l'absence de tels bénéficiaires et si l'employé(e) a rempli une obligation d'entretien à l'égard d'une autre personne, celle-ci bénéficiera du versement du salaire.

*Art. 6.1, al. 1*

*Concerne uniquement la version italienne*

*Art. 6.1, al. 3*

*Concerne uniquement la version allemande*

*Art. 6.1, al. 6*

*Concerne uniquement la version italienne*

*Art. 6.2 Abs. 2*          Heures supplémentaires

<sup>2</sup> Les heures supplémentaires doivent systématiquement être compensées par un repos de durée équivalente. L'employeur fixe la date de la récupération. Les heures supplémentaires qui n'ont pas été récupérées avant le 31 mars de l'année suivante seront payées sans majoration, pour autant qu'elles ne dépassent pas la durée de travail hebdomadaire de 42 heures. Une majoration de 25 % sera versée pour les heures supplémentaires qui dépassent la durée de travail hebdomadaire normale de 42 heures et qui ne sont pas récupérées avant le 31 mars de l'année suivante.

*Art. 6.4, al. 1*          Jours fériés et jours de repos payés

<sup>1</sup> Pour chaque année civile, les employé(e)s qui auraient dû travailler ces jours-là ont droit au paiement de 8 jours fériés cantonaux plus le 1er août.

*Art. 6.4, al. 2*

*Concerne uniquement la version allemande*

*Art. 6.5 Absences payées*

<sup>1</sup> Pour autant qu'ils ne coïncident pas avec un jour de congé, les employé(e)s ont droit à une indemnité pour les absences suivantes:

- décès du conjoint/de la conjointe, du concubin/de la concubine, du partenaire/de la partenaire enregistré(e), d'un enfant, d'un parent 3 jours
- décès d'un proche vivant dans la communauté familiale 2 jours
- décès d'un autre proche 1 jour
- naissance d'un enfant: 2 jours
- propre mariage: 2 jours
- déménagement de son propre ménage 1 jour
- recrutement ou inspection militaire: conf. à la convocation

Ces absences payées sont accordées aux employé(e)s en fonction de leur taux d'occupation.

*Art. 6.6, al. 1 et al. 2 Congés de formation professionnelle*

<sup>1</sup> En accord avec l'employé(e), l'employeur lui octroie au moins 3 jours de congé payé par année pour sa formation professionnelle ou sa formation continue. Si l'employé(e) résilie le contrat de travail, l'employeur peut retenir sur son salaire les jours de cours accordés dans les 6 mois précédant la résiliation (date de la déclaration de résiliation) et exiger le remboursement des éventuels frais d'inscription aux formations payées.

<sup>2</sup> Pour la préparation et le passage d'un examen fédéral, l'employé(e) a droit, en supplément des jours de congé payé mentionnés à l'alinéa 1, à 3 jours de congé payé supplémentaires.

*Art. 6.7 Vacances*

<sup>1</sup> L'employé(e) a droit à des vacances payées, à savoir:

- jusqu'à l'âge de 20 ans révolus: 5 semaines par année
- à partir de 20 ans révolus: 4 semaines par année
- à partir de 50 ans révolus: 5 semaines par année

<sup>2</sup> En cas d'absence non imputable à l'employé(e) de plus de deux mois par année civile, le droit aux vacances est diminué d'un douzième pour chaque autre mois complet d'absence.

*Art. 7.2, al.1, al. 2 et al. 7*

*Concerne uniquement la version italienne*

*Art. 7.2, al. 3* Contributions aux frais d'exécution

<sup>3</sup> Les employé(e)s soumis à la CCT qui travaillent plus de 21 heures par semaine s'engagent à contribuer aux frais d'exécution en versant une cotisation de 9 francs par mois. Les employé(e)s qui travaillent 21 heures par semaine ou moins paient une contribution par mois de 4 francs 50 centimes. Les employeurs soumis à la CCT versent de leur côté 9 francs par mois pour chaque collaborateur/collaboratrice qui travaille plus de 21 heures par semaine, respectivement 4 francs 50 centimes par mois pour ceux/celles qui travaillent 21 heures par semaine ou moins. La cotisation des employé(e)s peut être prélevée directement par l'employeur sur leur salaire mensuel.

*Annexe I*

**Salaires minimums**

<sup>1</sup> Le salaire annuel brut minimum pour les technicien(ne)s-dentistes, ayant achevé avec succès la procédure de qualification (certificat fédéral de capacité) ou obtenu un diplôme équivalent s'élève à 52 000 francs (13 fois Fr. 4000.–) pour un taux d'occupation de 100 %.

<sup>2</sup> Le salaire annuel brut des employé(e)s qui ont obtenu le diplôme fédéral de l'Ecole supérieure de technique dentaire (examen de maîtrise) s'élève à 65 000 francs (13 fois Fr. 5000.–) pour un taux d'occupation de 100 %.

<sup>3</sup> Pour les employé(e)s âgés de plus de 20 ans qui effectuent des travaux auxiliaires dans des laboratoires de prothèse dentaire ou pour les employé(e)s âgés de plus de 20 ans qui possèdent un diplôme étranger non reconnu par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), le salaire minimum à partir de la 1<sup>ère</sup> année de service s'élèvera au moins à 60 % du salaire des techniciens-dentistes diplômés selon l'al. 1 et, à partir de la 2<sup>e</sup> année de service, au moins à 80 % du salaire des techniciens-dentistes selon l'al. 1.

<sup>4</sup> Le salaire horaire brut minimum est calculé comme suit:

Salaires mensuel minimum pour les employé(e)s à temps plein, divisé par 182 heures = salaire horaire de base. Une indemnité de vacances sera versée en plus du salaire horaire de base (8,33 % du salaire horaire de base pour 4 semaines de vacances ou 10,64 % du salaire horaire de base pour 5 semaines de vacances), une indemnité de jours fériés (3,33 % du salaire horaire de base) ainsi que le 13<sup>e</sup> mois (8,33 % du montant total obtenu en additionnant le salaire horaire de base, l'indemnité de vacances et de jours fériés).

*Annexe II*

**Règlement**

**Contributions aux frais d'exécution/Commission paritaire (CP)**

*Art. 2, al. 2.1, al. 2.2 et al. 2.3* Contribution et procédure d'encaissement

2.1 Les employé(e)s soumis à la CCT qui travaillent plus de 21 heures par semaine s'engagent à contribuer aux frais d'exécution en versant une cotisation de 9 francs par mois. Les employé(e)s qui travaillent 21 heures par semaine ou moins paient une cotisation mensuelle de 4 francs 50 centimes. Les employeurs soumis à la CCT versent de leur côté 9 francs par mois pour chaque collaborateur/collaboratrice qui travaille plus de 21 heures par semaine, respectivement 4 francs 50 centimes par mois pour ceux/celles qui travaillent 21 heures par semaine ou moins.

2.2 La contribution des employé(e)s peut être prélevée directement par l'employeur sur leur salaire mensuel. Conformément à l'art. 4 du présent règlement, l'employeur est tenu, à la demande du secrétariat, de lui transmettre par écrit un décompte semestriel des cotisations encaissées pendant l'année précédente (tout en lui versant le montant approprié).

2.3 L'employeur peut envoyer au secrétariat une copie signée du décompte AVS de l'année civile concernée ou remplir le formulaire de décompte mis à sa disposition par le secrétariat. Le décompte doit mentionner les noms des employé(e)s soumis à contribution, leur durée d'engagement et leur travail à temps complet ou partiel (21 heures de travail par semaine ou moins) pendant l'année concernée.

*Art. 3*

*Concerne uniquement la version italienne*

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et a effet jusqu'au 31 décembre 2014.

31 octobre 2011

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Micheline Calmy-Rey  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova