



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

du 21 septembre 2021

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail (CCT) des laboratoires de prothèse dentaire, conclue le 30 juin 2021, est étendu.

Art. 2

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

² Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT), reproduites en annexe, s'appliquent à toutes les entreprises (employeurs) qui exécutent des travaux de technique dentaire.

³ Les clauses étendues de la CCT s'appliquent à tous les techniciens et à toutes les techniciennes dentistes qualifiés en possession du certificat de capacité ou d'un diplôme équivalent, ainsi qu'aux employé(e)s qui effectuent des travaux auxiliaires de prothèse dentaire, qui ont 20 ans révolus et qui sont employé(e)s dans une entreprise au sens de l'alinéa 2.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 2 annexe 2 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas.

¹ RS 221.215.311

La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et a effet jusqu'au 31 décembre 2024.

21 septembre 2021

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le vice-président de la Confédération, Ignazio Cassis
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

Convention collective de travail des laboratoires de prothèse dentaire

conclue le 30 juin 2021

entre

Swiss Dental Laboratoires - Association des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse (ALPDS),

d'une part

et

la Fédération suisse des techniciens dentistes (FSTD),

d'autre part

Clauses étendues

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 Résiliation du contrat de travail

¹ La résiliation du contrat de travail doit être notifiée par écrit.

² 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 |
| – à partir de la deuxième année de service dans la même entreprise | 2 mois pour la fin d'un mois |
| – à partir de la 10 ^e 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'orientation sexuelle, l'âge, l'origine, la langue, la culture, etc., soit directement, soit indirectement. Tout le monde contribue à une bonne ambiance de travail, les supérieur(e)s ainsi que l'employé(e).

Art. 3.3 Protection de la santé

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires par expérience, techniquement réalisables et adaptées aux conditions de l'entreprise afin de protéger la santé de ses employé(e)s et de prévenir efficacement les accidents du travail. (...)

Art. 3.4 Devoir de diligence

L'employé(e) est obligé(e) d'exécuter avec soin les travaux qui lui sont confiés et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Il/elle est tenu(e) de ménager les machines, les instruments, l'outillage et les installations techniques ainsi que le matériel qui lui sont confiés pour l'exécution de son travail.

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 Secret professionnel

L'employé(e) gardera rigoureusement le secret sur toutes les affaires professionnelles de son employeur.

Art. 4.1 Paiement du salaire

¹ Le salaire est versé 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.

² 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.

Pour les employé(e)s qui sont sur le point de commencer ou qui suivent une formation professionnelle reconnue ou qui sont placées par des organismes publics dans le cadre d'un programme d'insertion professionnelle et qui effectuent un stage d'une durée maximale de 6 mois, les salaires peuvent, en dérogation aux dispositions de la CCT relatives au salaire minimum de l'annexe I, être convenus individuellement par écrit entre employeur et employé(e). Les demandes pour ces stages doivent être soumises

à la CP Technique dentaire, en précisant le salaire et la charge de travail. La CP Technique dentaire approuve les dérogations aux dispositions relatives au salaire minimum de la présente CCT.

Art. 4.2 13^e salaire

¹ Si un salaire annuel est convenu, l'employeur est tenu de signaler par écrit dans le contrat individuel de travail de l'employé(e) que celui-ci inclut le 13^e salaire.

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

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

Art. 5.1 Paiement du salaire pendant le service militaire

¹ 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.

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

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

Art. 5.3 Paiement du salaire en cas de maladie

¹ L'employeur doit assurer l'employé(e) qui remplit les conditions nécessaires à cet effet pour une indemnité journalière en cas de maladie.

² 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.

³ Pendant une éventuelle durée d'attente, l'employeur est tenu de continuer à verser 80 % du salaire à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail.

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

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

Art. 5.5 Attestation médicale en cas d'empêchement de travail

¹ 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.

² 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 Durée du travail normale

¹ La durée du travail annuelle est de 2184 heures au maximum pour les employé(e)s à plein temps (52 x 42 heures), sans les éventuels rattrapages.

² La période de calcul de 12 mois peut différer de l'année civile.

³ Pour la mise en place de la durée de travail annuelle, il est nécessaire d'élaborer des conditions-cadres et des règlements respectifs. Si aucun règlement d'entreprise n'est édicté, la durée normale du travail hebdomadaire est automatiquement de 42 heures.

⁴ La durée normale du travail hebdomadaire est de 42 heures réparties, si possible, sur 5 jours.

⁵ En cas de vacances, pour les jours fériés tombant un jour ouvrable ainsi que les absences payées sont comptées 8,4 heures pour chaque jour de travail, plus les éventuels rattrapages.

⁶ La veille des jours fériés légaux, le travail doit cesser à 17 h 00 au plus tard.

⁷ L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle du temps de travail pour chaque employé(e).

Art. 6.2 Heures supplémentaires

² 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 décembre 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 décembre de l'année suivante.

Art. 6.3 Travail de nuit et du dimanche

¹ Est considéré comme travail de nuit toute prestation professionnelle effectuée entre 22 h 00 et 06 h 00.

² Le travail de nuit n'est pas autorisé pour les employé(e)s de moins de 20 ans.

³ Pour le travail de nuit est versé un supplément de 50 % du salaire effectif.

⁴ Pour le travail du dimanche est versé un supplément de 100 % du salaire effectif.

Art. 6.4 Jours fériés et jours de repos payés

¹ 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 1^{er} août.

² Les éventuels autres jours fériés ou congés cantonaux ou locaux sont à régler dans le contrat individuel de travail.

⁴ Les jours fériés coïncidant avec les vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances. Si des jours fériés coïncident avec d'autres absences, ils ne peuvent être rattrapés.

Art. 6.5 Absences payées

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 |
| – propre mariage | 2 jours |
| – déménagement de son propre ménage | 1 jours |
| – 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 Congés de formation professionnelle

¹ 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.

² 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

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

– jusqu'à 20 ans révolus à	25 jours par an
– à partir de 20 ans révolus à	20 jours par an
– à partir de 30 ans révolus, au cours de l'année civile suivante à	21 jours par an
– à partir de 35 ans révolus, au cours de l'année civile suivante à	22 jours par an
– à partir de 40 ans révolus, au cours de l'année civile suivante à	23 jours par an
– à partir de 45 ans révolus, au cours de l'année civile suivante à	24 jours par an
– à partir de 50 ans révolus, au cours de l'année civile suivante à	25 jours par an

Après 5 années de service dans la même entreprise, l'employé(e) bénéficie d'une semaine (5 jours de travail) de vacances supplémentaires l'année où il/elle atteint l'âge de 55 ou 60 ans révolus (année du 55^e et du 60^e anniversaire).

Art. 7.2 Contributions aux frais d'exécution

² Des contributions aux frais d'exécution sont prélevées pour l'exécution des accords stipulés dans la convention collective de travail.

⁴ Les détails concernant les frais d'exécution sont réglés dans l'annexe II de la présente CCT.

⁵ Une commission paritaire (CP Technique dentaire) sera mise en place pour surveiller l'exécution de la convention.

⁶ La CP Technique dentaire veille à faire respecter les dispositions de la CCT dans les entreprises.

⁷ La CP Technique dentaire peut infliger une peine conventionnelle et prélever les frais de procédure et de contrôle aux employeurs et aux employé(e)s qui violent les obligations prévues par la convention collective de travail; le montant de la peine devra être versé dans le mois qui suit la remise de la décision.

La peine conventionnelle doit être calculée de sorte à empêcher l'employeur ou l'employé(e) fautif(ve) de s'écarter à nouveau les dispositions de la CCT.

La condition impérative pour prononcer une amende conventionnelle et prélever les frais de procédure et de contrôle est un avertissement préalable resté infructueux dans le délai fixé pour remédier aux écarts constatés par la CP Technique dentaire dans le cadre d'un contrôle.

⁸ En cas d'écart des dispositions normatives de la CCT, une peine conventionnelle maximale de 20 000 francs pourra être prononcée.

Salaires minimums

¹ 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 4000.–) pour un taux d'occupation de 100 %.

² Le salaire annuel brut minimum 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 5000.–) pour un taux d'occupation de 100 %.

³ Pour les employé(e)s âgé(e)s de plus de 20 ans qui effectuent des travaux auxiliaires dans des laboratoires de prothèse dentaire ou pour les employé(e)s âgé(e)s de plus de 20 ans qui possèdent un diplôme de technicien dentiste étranger non reconnu par l'Office fédéral compétent, le salaire annuel brut minimum à partir de la 1^{re} année de service s'élève à 41 600 francs (13 fois 3200.–, soit 80 % du salaire des techniciens dentistes diplômés selon l'alinéa 1) pour un taux d'occupation de 100 %.

⁴ Le salaire horaire brut minimum est calculé comme suit:

Salaire 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^e mois (8,33 % du montant total obtenu en additionnant le salaire horaire de base, l'indemnité de vacances et de jours fériés).

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

Art. 2 Contribution et procédure d'encaissement

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 contribution de 12 francs par mois. Les employé(e)s qui travaillent 21 heures par semaine ou moins paient une contribution mensuelle de 6 francs. Les employeurs soumis à la CCT versent de leur côté 12 francs par mois pour chaque collaborateur/collaboratrice qui travaille plus de 21 heures par semaine, respectivement 6 francs par mois pour ceux/celles qui travaillent 21 heures par semaine ou moins.

² La contribution des employé(e)s peut être prélevée directement par l'employeur sur leur salaire mensuel. L'employeur est tenu, à la demande de la CP Technique dentaire, de lui transmettre par écrit un décompte semestriel des contributions encaissées pendant l'année précédente (tout en lui versant le montant approprié).

³ L'employeur peut envoyer à la CP Technique dentaire une copie signée du décompte AVS de l'année civile concernée ou remplir le formulaire de décompte mis à sa disposition par la CP Technique dentaire. 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.

⁴ Au cas où un employeur, après sommation écrite, n'aurait pas fourni le décompte ou en cas de doutes quant à son exactitude, la CP Technique dentaire peut décider de contrôler le livre des salaires ou de faire appel aux décomptes respectifs de l'AVS et/ou de la SUVA pour examiner le décompte en question ou pour prendre des mesures juridiques.

⁵ La CP Technique dentaire peut charger un service externe d'effectuer le contrôle des livres des salaires.

Art. 3 Utilisation des contributions aux frais d'exécution

¹ Les contributions encaissées sont utilisées comme suit:

- a. paiement des frais d'exécution de la CCT (y compris secrétariat, encaissement, etc.);
- b. promotion du perfectionnement professionnel;
- c. soutien des mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Art. 4 Commission paritaire (CP Technique dentaire)

³ La CP Technique dentaire est seule compétente pour tous les devoirs liés au prélèvement des contributions aux frais d'exécution.