

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

du 27 avril 2004

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 de Suisse, conclue le 2^e octobre 2003, est étendu.

Art. 2

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

² Les dispositions conventionnelles déclarées obligatoires s'appliquent à tous les entreprises qui exécutent des travaux de laboratoires de technique dentaire.

³ Les dispositions conventionnelles déclarées obligatoires s'appliquent à tous les techniciens dentistes qualifiés en possession du certificat de capacité ou d'un diplôme équivalent, ainsi qu'aux employés qui effectuent des travaux auxiliaires de prothèse dentaire, qui ont 20 ans révolus et qui sont employés dans une entreprise au sens de l'al. 2.

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du seco au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 7.2). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit 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. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

¹ RS 221.215.311

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juin 2004 et a effet jusqu'au 31 décembre 2006.

27 avril 2004

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le vice-président, Samuel Schmid

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

Convention collective de travail des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse

conclue le 2^e octobre 2003

entre

l'Association des laboratoires de prothèse de Suisse (ALPDS),
d'une part

et

la Fédération suisse des techniciens dentistes (FSTD),
d'autre part

Clauses étendues

2.1. Engagement, période d'essai et résiliation

Art. 2.1.1 Engagement

Avec chaque employé(e) soumis(e) au champ d'application de la CCT, l'employeur stipule un contrat individuel de travail (CIT) par écrit.

Lors de la stipulation 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 2 mois. Dans le contrat individuel de travail, il est possible de stipuler une période d'essai plus longue (3 mois au maximum) ou le renoncement à la période d'essai.

Art. 2.1.3 Cessation des rapports de travail par résiliation

¹ La résiliation des rapports de travail doit être faite par écrit.

² Les délais de résiliation suivants sont applicables:

- pendant la période d'essai: en tout temps avec un délai de 7 jours
- pendant la première année de service dans la même entreprise: 1 mois pour la fin d'un mois
- de la 2^e à la 9^e année de service dans la même entreprise: 2 mois pour la fin d'un mois
- dès la 10^e année de service dans la même entreprise: 3 mois pour la fin d'un mois

3. Droits et obligations mutuels

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 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 les collaborateurs et les collaboratrices.

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 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. L'employé(e) s'abstiendra de tout travail professionnel pour un tiers.

Art. 3.6 Secret professionnel

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

4. Salaire

Art. 4.1 Paiement du salaire

¹ 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 ou salaire mensuel.

² L'annexe I à la présente CCT contient les salaires minimums pour les employé(e)s ayant un emploi stable 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.

³ Lorsque le rendement s'accroît, le salaire de l'employé(e) sera relevé en conséquence.

⁴ Lorsque l'employé(e) a suivi les cours de l'école de maîtrise de technique dentaire ou réussi l'examen de maîtrise, le salaire est à relever de manière équitable.

Art. 4.2 13^{ème} salaire

¹ Si un salaire annuel est convenu, l'employeur est tenu de signaler à l'employé(e) que celui-ci inclut le 13^{ème} salaire.

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

5. Paiement du salaire en cas d'empêchement au travail

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 ainsi que 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 légale d'entretien;
- 80 % du salaire mensuel brut pour l'employé(e) célibataire et n'ayant pas d'obligation légale d'entretien.

² Pendant l'école de recrue 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.

Si l'employé(e) résilie son contrat dans les six mois qui suivent la fin de l'école de recrue, de sous-officier ou d'officier (date de la déclaration de résiliation), il est tenu de restituer le montant que l'employeur a versé pour lui et qui dépasse les prestations prévues par les art. 324a et 324b, 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; la durée d'un éventuel délai d'attente est à la charge de l'employeur dès le 1^{er} jour de maladie;
- b) le versement des prestations pendant 730 jours pour chaque cas de maladie.

³ Les primes de l'assurance maladie sont payées pour moitié par l'employeur et l'autre moitié par l'employé(e).

⁴ Si l'employé(e) n'est pas assurable, le salaire est versé en vertu de la loi (art. 324a CO).

Art. 5.4 Paiement du salaire en cas d'accouchement

Après un accouchement, les employées reçoivent une indemnité de maternité d'au moins 80 % du salaire brut durant 70 jours.

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

En cas d'absence de plus de trois jours pour cause d'une maladie ou d'un 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.

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) concubin(e) ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il/elle remplissait une obligation d'entretien.

6. Durée du travail

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 éventuelles rattrapages.

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

³ Pour réaliser la durée de travail annuelle, avec l'accord de l'employé(e) seront fixés des conditions-cadre et les règlements respectifs. Sans accord spécifique, 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. La durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser 9 heures.

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

⁶ La veille des jours fériés légaux, le travail doit cesser à 17.00 h au plus tard.

Art. 6.2 Heures supplémentaires/Travail supplémentaire

...

L'employeur peut, avec l'accord de l'employé(e), compenser les heures supplémentaires ainsi que les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée égale, qui doit être accordé dans un laps de temps de 2 mois. Si les heures de travail sup-

plémentaires ne sont pas compensées par un congé, le salaire normal sera versé avec un supplément de 25 %.

Art. 6.3 Travail de nuit et du dimanche

Est considéré comme travail de nuit toute prestation professionnelle effectuée entre 22.00 h et 06.00 h.

Le travail de nuit n'est pas autorisé pour les employé(e)s au-dessous de 20 ans.

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

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 Dans chaque année civile sont payés 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 pas être rattrapés.

Art. 6.5 Congés payés

Les employés ayant un emploi stable ont droit aux congés payés suivants pour autant que ceux-ci ne coïncident pas avec un jour congé:

- décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un parent: 3 jours
- décès d'un parent proche ayant vécu dans le même ménage, selon entente: 2 à 3 jours
- décès d'un autre parent proche, selon entente: 1 à 2 jours
- naissance d'un propre enfant: 2 jours
- propre mariage: 2 jours
- changement de domicile: 1 jour
- recrutement ou inspection militaire: conf. à la convocation

Art. 6.6 Congés formatifs

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 son perfectionnement. Si l'employé(e) met fin aux rapports 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 cours payés.

Art. 6.7 Vacances

¹ 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: 4 semaines par année
- à partir de 50 ans: 5 semaines par année
- à partir de la 20^e année révolue, au bout de 5 ans de service dans la même entreprise l'employé(e) a droit à une semaine de vacances supplémentaire dans l'année civile respective.

² En cas d'absence de plus de deux mois, les vacances sont raccourcies d'un douzième pour chaque mois complet d'absence supplémentaire. En cas de sortie, le droit pro rata à la semaine de vacances supplémentaire (gratification pour ancienneté de service) est payé si la résiliation a été donnée par l'employeur.

7. Dispositions finales

Art. 7.2 Contributions aux frais d'exécution

¹ Les parties contractantes de la CCT peuvent exiger en commun, selon l'art. 357b du Code des obligations, que les employeurs et les employé(e)s observent les dispositions de la présente convention.

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

³ 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 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 pour ceux/celles qui travaillent 21 heures par semaine ou moins. La cotisation des employé(e)s est prélevée directement par l'employeur sur leur salaire mensuel.

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

⁵ Les parties contractantes instituent une commission paritaire (CP) ayant pour but de surveiller l'exécution de la convention.

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

⁷ La CP peut infliger une peine conventionnelle 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 violer à nouveau les dispositions de la CCT.

⁸ En cas de violation des dispositions normatives de la CCT, une peine conventionnelle maximale de 10 000 francs pourra être prononcée.

Annexe I

Salaires minimums

¹ Le salaire annuel brut minimum pour les technicien(ne)s dentistes employé(e)s durablement, avec une pleine capacité de travail et ayant réussi l'examen de fin d'apprentissage (certificat de capacité) ou en possession d'un diplôme équivalent, s'élève à 44 200 francs (13 fois Fr. 3400.–).

² Pour les employé(e)s ayant 20 ans révolus qui effectuent des travaux auxiliaires dans des laboratoires de prothèse dentaire, dès la deuxième année de service, le salaire minimum s'élèvera au moins à 80 % du salaire des techniciens dentistes diplômés dont au ch. 1. En cas de bonnes prestations, le salaire sera élevé progressivement jusqu'au montant annuel minimum selon ch. 1.

Annexe II

Règlement

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

Art. 2 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 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 pour ceux/celles qui travaillent 21 heures par semaine ou moins.

2.2 La cotisation des employé(e)s est prélevée directement par l'employeur sur leur salaire mensuel. Jusqu'au 31 janvier de chaque année au plus tard, l'employeur fait parvenir au secrétariat, selon l'art. 4 ci-dessous, un décompte écrit des cotisations encaissées pendant l'année précédente. En même temps, il verse au secrétariat le montant correspondant.

2.3 L'employeur peut envoyer au secrétariat une copie signée du décompte AVS de l'année civile en question ou remplir le formulaire de décompte mis à sa disposition par le secrétariat. En tout cas, le décompte doit contenir les noms complets des employé(e)s soumis à contribution, leur durée d'engagement pendant l'année en question ainsi que l'indication si l'employé(e) était à plein temps ou à temps partiel.

2.4 Au cas où un employeur, après sommation écrite, n'aura pas fourni le décompte ou en cas de doutes quant à son exactitude, la CP 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.

2.5 Sur demande des parties contractantes, la CP peut charger un service externe d'effectuer le contrôle des livres des salaires.

Art. 3 Utilisation des contributions aux frais d'exécution

3.1 Les contributions encaissées doivent être versées sur un compte réservé exclusivement aux fins du Fonds Paritaire, à savoir:

- 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) et secrétariat

4.4 Les parties contractantes chargent un secrétariat des travaux administratifs et de coordination. Avec l'accord des parties contractantes, on pourra charger un service indépendant pour l'encaissement. Essentiellement, au secrétariat incombent les tâches suivantes:

...

- contrôle des décomptes (déductions des contributions aux frais d'exécution) et des versements respectifs;
- rappels en cas de décomptes manquants, incomplets ou manifestement faux;
- introduction de démarches juridiques (contrôle des livres des salaires, encaissement, enquêtes auprès des caisses de compensation/de la SUVA, etc.) sur mandat de la CP;

...

Art. 5 Obligation de garder le secret

Les membres de la commission d'experts et le personnel du secrétariat sont tenus de garder le secret sur les faits et les informations concernant les employé(e)s ou les employeurs qui parviennent à leur connaissance durant leur activité liée à l'administration des frais d'exécution.

Les comptes annuels et le rapport de gestion annuel ne doivent pas contenir d'indications personnelles concernant des employé(e)s ou employeurs soumis à la CCT (noms, chiffres etc.).