CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

TECHNIQUE DENTAIRE



en vigueur à partir du 1er janvier 2025

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

des

LABORATOIRES DE PROTHÈSE DENTAIRE DE SUISSE

conclue entre

Swiss Dental Laboratories – Association des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse (ALPDS)

Swiss Dental Laboratories

d'une part et la

Fédération suisse des techniciens dentistes (FSTD)

SZV
Schweizerische Zahntechniker-Vereinigung
Fédération Suisse des Techniciens Dentistes
Associazione Svizzera Odontotecnici

d'autre part.

SOMMAIRE

1. Introduction	5
2. Dispositions relatives aux rapports de travail (dispositions normatives)	5
3. Droits et obligations mutuels	6
4. Salaire	7
5. Paiement du salaire en cas d'empêchement au travail	8
6. Durée du travail	9
7. Dispositions finales	12
Annexe I	14
Annexe II	16
Accusé de réception	couverture

PRÉAMBULE

Les parties contractantes fixent dans la présente convention collective de travail (CCT) leurs droits et obligations mutuels ainsi que les dispositions qui règlent les relations de travail entre employeurs et employé(e)s. En outre, elles se garantissent mutuellement de respecter fidèlement les dispositions de la présente CCT.

1. INTRODUCTION

1.1 Champ d'application et droit applicable

Article 1.1.1 Champ d'application géographique
La présente CCT est applicable à l'ensemble de la Suisse.

Article 1.1.2 Champ d'application quant aux entreprises
Les dispositions de la présente CCT sont applicables à toutes les entreprises qui exécutent des travaux de technique dentaire.

Article 1.1.3 Champ d'application quant aux personnes
Les dispositions de la présente CCT sont applicables à tous les techniciens et à toutes les techniciennes dentistes qualifiés (ci-après «les employé(e)s») 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'article 1.1.2.

Article 1.1.4 Droit applicable
Sauf disposition contraire dans la présente CCT, sont applicables les dispositions légales (articles 356 et suiv. CO) régissant les rapports entre les parties contractantes. La présente CCT s'applique dans les rapports entre l'employeur et chacun(e) des salarié(e)s. À défaut de disposition réglementaire dans la CCT, sont notamment applicables les dispositions légales du code des obligations (CO), de la loi sur le travail (LT), de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), de la loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA) ainsi que de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

2. DISPOSITIONS RELATIVES AUX RAPPORTS DE TRAVAIL (DISPOSITIONS NORMATIVES)

2.1. Engagement, période d'essai et résiliation

Article 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.

Article 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.

Article 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 10e année de service dans la même entreprise	3 mois pour la fin d'un mois

3 Le congé sans préavis au sens de l'article 337 CO reste réservé.

Article 2.1.4 Résiliation en temps inopportun (article 336c CO)[1]

1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat:

a) pendant que l'employé(e) accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile obligatoires ou un service civil en vertu de la législation fédérale, pendant les quatre semaines qui précédent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;

b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle de l'employé(e) résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé(e), et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;

c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;

c^{bis} avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329*f*, al. 2;

c^{ter} entre le début du congé prévu à l'art. 329*f*, al. 3, et le dernier jour de congé pris, mais pendant trois mois au plus à compter de la fin de la période de protection prévue à la let. c;

c^{quater} tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329*i*, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;

c^{quinquies} pendant le congé prévu à l'art. 329*g*^{bis};

d) pendant que l'employé(e) participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente.

2 Après la période d'essai, l'employé(e) ne peut pas résilier le contrat si un(e) supérieur(e) dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché(e) pour les motifs indiqués à l'alinéa 1, lettre a, et s'il incombe audit employé / à ladite employée d'assurer le remplacement.

3 Le congé donné pendant une des périodes prévues aux alinéas 1 et 2 est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

4 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

3. DROITS ET OBLIGATIONS MUTUELS

Article 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).

[1] Article modifié le 1er janvier 2025.

Article 3.2 Protection de la personnalité
L'employeur respecte et protège la personnalité des employé(e)s.

Article 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.
Les prescriptions concernant la manipulation de produits toxiques, la prévention d'incendies et d'accidents doivent être strictement observées et les mesures de protection existantes appliquées.
En particulier, l'employeur doit respecter la directive CFST n° 6508 relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail et s'assurer que les procédures de travail soient conformes aux exigences de qualité de l'Ordonnance sur les dispositifs médicaux (ODim).

Article 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. L'employé(e) répond des dommages causés à l'employeur soit intentionnellement, soit par négligence.

Article 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.

Article 3.6 Secret professionnel
L'employé(e) gardera rigoureusement le secret sur toutes les affaires professionnelles de son employeur.

Article 3.7 Clause de non-concurrence
Si les employé(e)s ont connaissance de la clientèle ou des secrets de fabrication et d'affaires et si l'utilisation de ces connaissances est susceptible de causer un préjudice considérable à l'employeur, l'employeur et l'employé(e) peuvent conclure par écrit une clause de non-concurrence.

4. SALAIRE

Article 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'article 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.

3 Les employé(e)s reçoivent au début de l'année et en cas de modifications (salaire horaire, indemnités irrégulières, etc.) un décompte écrit sur lequel figurent le salaire, les suppléments, les indemnités et les déductions.

Article 4.2 13e 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 13e salaire.

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

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

Article 4.3 Allocations pour enfants

Les prescriptions de la législation cantonale sont déterminantes pour le montant des allocations pour enfants, des allocations de formation professionnelle et d'une éventuelle allocation de naissance.

5. PAIEMENT DU SALAIRE EN CAS D'EMPÊCHEMENT AU TRAVAIL

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

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'article 324a et b CO.

Article 5.2 Paiement du salaire en cas d'accident

1 L'obligation de payer le salaire en cas d'accident se détermine selon les dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).

2 Les primes d'assurance contre les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, tandis que celles de l'assurance contre les accidents extraprofessionnels sont à la charge de l'employé(e) et retenues sur son salaire.

Article 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 1er 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).

Article 5.4 Paiement du salaire en cas d'accouchement / de congé de paternité

Les dispositions légales concernant les allocations pour perte de gain s'appliquent aux indemnités journalières en cas de maternité et à l'allocation de paternité.

Article 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.

Article 5.6 Prévoyance professionnelle

1 Pour ce qui est de la prévoyance professionnelle, sont applicables les dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

2 Les parties contractantes vérifient auprès de leurs institutions de prévoyance en faveur du personnel la promotion ou l'introduction d'un âge de la retraite flexible.

Article 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.

6. DURÉE DU TRAVAIL

Article 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 17h00 au plus tard.

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

Article 6.2 Heures supplémentaires

1 En cas de travaux urgents, d'accumulation du travail ou de manque passager et temporaire de main-d'œuvre, l'employeur peut demander à l'employé(e) d'effectuer du temps de travail supplémentaire en plus du temps de travail ordinaire. Dans ces cas, l'employé(e) est tenu(e) d'exécuter les heures supplémentaires / le travail supplémentaire dans la limite du raisonnable.

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.

Article 6.3 Travail de nuit et du dimanche

1 Est considéré comme travail de nuit toute prestation professionnelle effectuée entre 22h00 et 06h00.

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.

Article 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 1er août.

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

3 Si le contrat individuel de travail ne prévoit pas de dispositions particulières, les jours fériés suivants sont considérés comme jours fériés au sens de l'alinéa 1 du présent article: 1er janvier, 2 janvier, vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, 25 décembre, 26 décembre.

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.

Article 6.5 Absences payées

1 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 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.

2 Pour la prise en charge d'enfants malades et d'autres proches, les dispositions légales s'appliquent.[2]

Article 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.

3 En accord avec l'employeur, un congé payé doit être accordé aux employé(e)s pour leur activité au sein de commissions (p. ex. pour la direction de cours d'initiation ou l'accompagnement d'examens en tant qu'expert).

Article 6.7 Vacances

1 L'employé(e) a droit à 5 semaines de vacances payées.[3]

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

3 Les vacances sont destinées au repos et ne doivent pas être utilisées pour exécuter du travail rémunéré pour des tiers. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte équitablement des désirs de l'employé(e). Les vacances doivent être convenues suffisamment à l'avance et seront accordées et prises si possible d'un seul tenant.

[2] Article modifié le 1er janvier 2025.

[3] Article modifié le 1er janvier 2025.

7. DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1 Sauvegarde des droits acquis
Les conditions meilleures que celles prévues par la présente CCT restent garanties.

Article 7.2 Contributions aux frais d'exécution

1 Les parties contractantes de la CCT peuvent prétendre l'une et l'autre, selon l'art. 357b du Code des obligations, au respect par les employeurs et les employé(e)s des 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 CHF 12.00 par mois. Les employé(e)s qui travaillent 21 heures par semaine ou moins paient une contribution par mois de CHF 6.00. Les employeurs soumis à la CCT versent de leur côté CHF 12.00 par mois pour chaque collaborateur/collaboratrice qui travaille plus de 21 heures par semaine, respectivement CHF 6.00 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.

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 CHF 20'000.– pourra être prononcée.

Article 7.3 Disponibilité à négocier
Si exceptionnellement une question importante relative aux rapports contractuels requérait une modification ou un complément des annexes correspondants ou d'autres accords pendant la durée de validité de la CCT, les parties contractantes négocieront sur cette question.

Article 7.4 Médiation
Les parties contractantes conviennent sur la possibilité de recourir à un médiateur en cas de litige sur l'interprétation de la CCT.

Article 7.5 Durée de la CCT
1 La présente convention entre en vigueur en même temps que l'attribution de la déclaration de force obligatoire et est valable jusqu'au 31 décembre 2027.[4]

2 À terme, si la convention n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes, elle sera tacitement renouvelée d'une année supplémentaire.

3 Le délai de résiliation est de 6 mois pour la fin d'une année civile.

4 La résiliation doit être notifiée par lettre recommandée.

5 En dénonçant la convention collective, l'organisation concernée doit faire connaître ses désirs de modification et les justifier.

Article 7.6 Langue
En cas de divergence entre les versions allemande, française et italienne de la présente convention, le texte allemand fait foi.

Article 7.7 Annexes
Annexe I: Salaires minimums selon l'art. 4.1.2 de la CCT

Annexe II: Règlement sur les contributions aux frais d'exécution / Commission paritaire (CP Technique dentaire) selon l'art. 7.2.4 de la CCT

Berne / Würenlos / Zurich, le 11 juillet 2024

Swiss Dental Laboratories –
Association des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse
(ALPDS)

Le président	Le vice-président
Marco V. Camin	Renzo Trachsler

La Fédération suisse des techniciens dentistes
(FSTD)

La présidente	Le représentant du secrétariat
Rahel Berthold	Nico Kunz

[4] Article modifié le 1er janvier 2025.

ANNEXE I

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 CHF 55'900.– (13 fois CHF 4'300.–) pour un taux d'occupation de 100 %.[5]

2 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 1er année de service s'élève à CHF 44'720.– (13 foi CHF 3'440.–, soit 80 % du salaire des techniciens dentistes diplômés selon l'alinéa 1) pour un taux d'occupation de 100 %.[6]

3 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 (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 13e mois (8,33 % du montant total obtenu en additionnant le salaire horaire de base, l'indemnité de vacances et de jours fériés).[7]

Exemple de calcul:
Un salaire mensuel brut de CHF 4'500.– pour 42 heures de travail par semaine ou 182 heures de travail par mois correspond, compte tenu de 5 semaines de vacances par an, au salaire horaire suivant:

Salaire horaire de base (= CHF 4'500.– / 182 heures)	CHF 24.73
+ indemnité de vacances (10,64 % du salaire horaire de base pour 5 semaines de vacances)	CHF 2.63
+ indemnité de jours fériés (3,33 % du salaire de base)	CHF 0.82
= Total intermédiaire	CHF 28.18
+ 13e salaire (8,33 % du montant total intermédiaire)	CHF 2.35
Total salaire horaire brut	**CHF 30.53**

4 Les parties contractantes décident chaque année d'un ajustement des salaires annuels minimums.

5 Article modifié le 1er janvier 2025.
6 Article modifié le 1er janvier 2025.
7 Article modifié le 1er janvier 2025.

Berne / Würenlos / Zurich, le 11 juillet 2024

Swiss Dental Laboratories –
Association des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse
(ALPDS)

Le président	Le vice-président
Marco V. Camin	Renzo Trachsler

La Fédération suisse des techniciens dentistes
(FSTD)

La présidente	Le représentant du secrétariat
Rahel Berthold	Nico Kunz

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

Article 1 Champ d'application

1.1 Le présent règlement est applicable à toutes les personnes auxquelles s'applique la Convention collective des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse (ci-après «CCT») conformément à l'art. 1 CCT.

1.2 Les contributions aux frais d'exécution sont prélevées dans le but d'obtenir les moyens nécessaires pour l'exécution des dispositions de la CCT et pour la promotion de l'ordre de la profession.

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

2.3 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.

2.4 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.

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

Article 3 Utilisation des contributions aux frais d'exécution

3.1 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;
d) remboursement aux contribuables membres des syndicats d'employés signataires de la CCT;
e) si la clôture annuelle le permet, la CP Technique dentaire peut céder les excédents aux parties contractantes, à parts égales, qui les utiliseront au sens de l'art. 3.1, lettres a et b.

3.2 La CP Technique dentaire décide exclusivement d'une utilisation différente des fonds encaissés.

Article 4 Commission paritaire (CP Technique dentaire) et secrétariat

4.1 Pour l'exécution de la CCT est formée une Commission paritaire (CP Technique dentaire) de six membres. Les organisations patronales voire d'employé(e)s signataires de la CCT ont droit à trois représentants chacune. Les organisations choisissent leurs représentants au sein de la CP Technique dentaire lors des assemblées des déléguées respectives. La présidence des séances de la CP Technique dentaire revient en alternance tous les deux ans à un représentant des employé(e)s ou des employeurs. En cas d'égalité des voix, le président n'a pas faculté de décider.

4.2 La CP Technique dentaire se réunit au moins deux fois par année sur invitation du secrétariat. Des séances supplémentaires sont à convoquer si nécessaire ou lorsqu'au moins deux membres de la CP Technique dentaire l'exigent par écrit auprès du secrétariat.

4.3 La CP Technique dentaire est seule compétente pour tous les devoirs liés au prélèvement des contributions aux frais d'exécution. En particulier, en tant qu'instance chargée de l'exécution, elle est habilitée à donner des instructions au 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. Le secrétariat est principalement responsable des tâches suivantes:
- convocation des séances de la CP Technique dentaire et tenue des procès-verbaux;
- 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 Technique dentaire;
- exécution des distributions décidées par la CP Technique dentaire (requêtes, etc.);
- élaboration des comptes annuels et des rapports de gestion annuels à l'intention de la CP Technique dentaire.

En accord avec les parties contractantes, des droits et obligations ultérieurs peuvent être réglés par le biais d'un accord spécifique.

Article 5 Obligation de garder le secret

Les membres de la CP Technique dentaire 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.).

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent règlement fait partie intégrante de la CCT et entrera en vigueur le 1er janvier 2025.[8]
Les parties contractantes peuvent modifier le règlement.
Le présent règlement est applicable pendant toute la durée de validité de la CCT. En cas de résiliation de la CCT, la CP Technique dentaire peut poursuivre ses activités. Dans ce cas, les parties signataires en conviendront sur les modalités.

[8] Article modifié le 1er janvier 2025.

Berne / Würenlos / Zurich, le 11 juillet 2024

Swiss Dental Laboratories –
Association des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse
(ALPDS)

Le président	Le vice-président
Marco V. Camin	Renzo Trachsler

La Fédération suisse des techniciens dentistes
(FSTD)

La présidente	Le représentant du secrétariat
Rahel Berthold	Nico Kunz

NOTES PERSONNELLES

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Le/la signataire déclare expressément avoir reçu, lors de son engagement, un exemplaire de la Convention collective de travail conclue entre Swiss Dental Laboratories – l'ALPDS et la FSTD.

Par la présente, il/elle déclare avoir pris connaissance du contenu de ladite convention et s'engage à respecter rigoureusement les stipulations contractuelles.

Nom _____

Prénom _____

Adresse _____

Date d'entrée en fonction _____

Date _____

Signature _____

Swiss Dental Laboratories – Association des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse (ALPDS)

Swiss
Dental
Laboratories

Belpstrasse 41
3007 Berne
info@vzls.ch
www.vzls.ch / www.alpds.ch

Fédération Suisse des techniciens dentistes (FSTD)

SZV
Schweizerische Zahntechniker-Vereinigung
Fédération Suisse des Techniciens Dentistes
Associazione Svizzera Odontotecnici

Tägerhardring 8
5436 Würenlos
info@szv.ch
www.szv.ch

PK Zahntechnik
Radgasse 3
Case postale
8021 Zurich
Tél. 043 366 66 94
Fax 043 366 66 95
www.pk-zahntechnik.ch
info@pk-zahntechnik.ch

PARITÄTISCHE KOMMISSION ZAHNTECHNIK pkz

COMMISSION PARITAIRE TECHNIQUE DENTAIRE cptd

COMMISSIONE PARITETICA ODONTOTECNICA cpo