

CCT

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

TECHNIQUE DENTAIRE

EN VIGUEUR À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2012

Convention collective de travail

des

LABORATOIRES DE PROTHÈSE DENTAIRE DE SUISSE

conclue entre l'

**Association des laboratoires de
prothèse dentaire de Suisse (ALPDS)**



d'une part

et la

**Fédération Suisse des techniciens
dentistes (FSTD)**



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	10
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

1.1.1 Champ d'application quant aux entreprises

Les dispositions de la présente CCT sont applicables à toutes les entreprises qui exécutent des travaux de laboratoire de technique dentaire.

1.1.2 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 1.1.1.

1.1.3 Champ d'application géographique

La présente CCT est applicable à l'ensemble de la Suisse.

1.1.4 Droit applicable¹

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 des salariés. 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 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

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.

2.1.2 Période d'essai²

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.

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

¹ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

² Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

- 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^{ème} 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.

2.1.4 Résiliation en temps inopportun³

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 précèdent 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;
- 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 supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché 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

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).

3.2 Protection de la personnalité	L'employeur respecte et protège la personnalité des employé(e)s.
3.3 Protection de la santé	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p>
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. L'employé(e) répond des dommages causés à l'employeur soit intentionnellement, soit par négligence. ⁴
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.
3.6 Secret professionnel	L'employé(e) gardera rigoureusement le secret sur toutes les affaires professionnelles de son employeur.
3.7 Clause de non-concurrence ⁵	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

4.1 Paiement du salaire ⁶	<p>¹ Le salaire est versé sous forme de salaire mensuel pour la fin de chaque mois civil.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--------------------------------------	---

⁴ Conformément à l'article 321e CO.

⁵ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

⁶ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

3 ...⁷

4 ...⁸

4.2 13^{ème} salaire⁹

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.

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

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

5.1 Paiement du salaire pendant le service militaire¹⁰

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 et 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 et qui dépasse les prestations prévues à l'article 324a et b CO.

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 extra-professionnels sont à la charge de l'employé(e) et sont retenues sur son salaire.

⁷ Article supprimé le 1^{er} janvier 2012.

⁸ Article supprimé le 1^{er} janvier 2012.

⁹ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

¹⁰ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

5.3 Paiement du salaire en cas de maladie¹¹

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 la durée d'un temps de carence éventuel, 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).

5.4 Paiement du salaire en cas d'accouchement

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

5.5 Attestation médicale en cas d'empêchement de travail¹²

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.

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.

5.7 Paiement du salaire en cas de décès¹³

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.

¹¹ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

¹² Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

¹³ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

6. Durée du travail

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 × 42 heures), sans les éventuels 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 éventuels rattrapages.

⁶ La veille des jours fériés légaux, le travail doit cesser à 17h00 au plus tard.

6.2 Heures supplémentaires¹⁴

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 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 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.

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 au-dessous 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.

6.4 Jours fériés et jours de repos payés¹⁵

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.

¹⁴ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

¹⁵ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

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:

1^{er} janvier, 2 janvier, vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} 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.

6.5 Absences payées¹⁶

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
- *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.

6.6 Congés de formation professionnelle¹⁷

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 (par ex. pour la direction de cours d'initiation ou l'accompagnement d'examens en tant qu'expert).

¹⁶ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

¹⁷ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

6.7 Vacances ¹⁸

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 révolus	4 semaines par année
– à partir de 50 ans révolus	5 semaines par année

... ¹⁹

² 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.

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.

7. Dispositions finales

7.1 Sauvegarde des droits acquis

Les conditions meilleures que celles prévues par la présente CCT restent garanties.

7.2 Contributions aux frais d'exécution²⁰

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 9.– par mois. Les employé(e)s qui travaillent 21 heures par semaine ou moins paient une contribution par mois de CHF 4.50. Les employeurs soumis à la CCT versent de leur côté CHF 9.– par mois pour chaque collaborateur/collaboratrice qui travaille plus de 21 heures par semaine, respectivement CHF 4.50 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 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

¹⁸ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

¹⁹ Article supprimé le 1^{er} janvier 2012.

²⁰ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

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 CHF 10 000.– pourra être prononcée.

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.

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.

7.5 Durée de la CCT²¹

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 2014.

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.

7.6 Langue

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

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) selon l'art. 7.2.4

Berne / Zurich, le 11 juillet 2011

Association des laboratoires de prothèse dentaires de Suisse (ALPDS)

La co-présidente
Marlies Lorenzon

Le co-président
Richard Scotolati

Fédération suisse des techniciens dentistes (FSTD)

Le président
Bernhard Breunig

Le secrétaire
Nico Kunz

²¹ Article modifié le 1^{er} janvier 2012.

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 52 000.– (13 fois CHF 4 000.–) pour un taux d'occupation de 100 % .

² 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 CHF 65 000.– (13 fois CHF 5 000.–) pour un taux d'occupation de 100 % .

³ 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^{ère} année de service s'élèvera au moins à 60 % du salaire des techniciens-dentistes diplômés selon l'alinéa 1 et, à partir de la 2^{ème} année de service, au moins à 80 % du salaire des techniciens-dentistes selon l'alinéa 1 .

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

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 4 semaines de vacances par an, au salaire horaire suivant:

Salaire horaire de base	
(= 4'500.– / 182 heures)	CHF 24.75
+ indemnité de vacances	
(8,33 % du salaire horaire de base pour	
4 semaines de vacances)	CHF 2.05
+ indemnité de jours fériés	
(3,33 % du salaire de base)	<u>CHF 0.80</u>
=	CHF 27.60
+ 13 ^{ème} mois	
(8,33 % du montant total intermédiaire)	<u>CHF 2.30</u>
Total salaire horaire brut	CHF 29.90

⁵ Les parties contractantes décident chaque année d'un ajustement des salaires annuels minimums.

Berne /Zurich, le 11 juillet 2011

Association des laboratoires de prothèse dentaires de Suisse
(ALPDS)

La co-présidente
Marlies Lorenzon

Le co-président
Richard Scotolati

Fédération suisse des techniciens dentistes (FSTD)

Le président
Bernhard Breunig

Le secrétaire
Nico Kunz

ANNEXE II²³

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

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.

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 CHF 9.– par mois. Les employé(e)s qui travaillent 21 heures par semaine ou moins paient une cotisation mensuelle de CHF 4.50. Les employeurs soumis à la CCT versent de leur côté CHF 9.– par mois pour chaque collaborateur/collaboratrice qui travaille plus de 21 heures par semaine, respectivement CHF 4.50 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'article 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.

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.

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;
- d) remboursement aux contribuables membres des syndicats d'employés signataires de la CCT;
- e) si la clôture annuelle le permet, la CP 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 décide exclusivement d'une utilisation différente des fonds encaissés.

4. Commission paritaire (CP) et secrétariat

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

4.2 La CP 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 l'exigent par écrit auprès du secrétariat.

4.3 La CP est seule compétente pour tous les devoirs et problèmes liés au prélèvement des cotisations professionnelles. 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 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;
- exécution des distributions décidées par la CP (requêtes, etc.);
- élaboration des comptes annuels et des rapports de gestion annuels à l'intention de la CP.

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

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.).

6. Entrée en vigueur

Le présent règlement est partie intégrante de la CCT et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

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 peut poursuivre ses activités. Dans ce cas, les parties signataires en conviendront sur les modalités.

Berne / Zurich, le 11 juillet 2011

Association des laboratoires de prothèse dentaires de Suisse (ALPDS)

La co-présidente
Marlies Lorenzon

Le co-président
Richard Scotolati

Fédération suisse des techniciens dentistes (FSTD)

Le président
Bernhard Breunig

Le secrétaire
Nico Kunz

Association des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse (ALPDS)

Belpstrasse 41
3007 Bern

Email: info@vzls.ch

Homepage: www.vzls.ch/www.alpds.ch



Fédération Suisse des techniciens dentistes (FSTD)

Bahnhofstrasse 23
8956 Killwangen

Email: info@szv.ch

Homepage: www.szv.ch



PK Zahntechnik
Konradstrasse 9
Postfach 3377
8021 Zürich
Tél. 043 366 66 94
Fax 043 366 66 95
www.pk-zahntechnik.ch
info@pk-zahntechnik.ch

PARITÄTISCHE KOMMISSION ZAHNTECHNIK

COMMISSION PARITAIRE TECHNIQUE DENTAIRE

COMMISSIONE PARITETICA ODONTOTECNICA

pkz

cptd

cpo