

Avenant du 5 octobre 2023
(*Non étendu, applicable à compter de la date de signature*)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSDL

UD

Les CDF

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC

CGT-FO

UNSA

Préambule

Objet :

Pour assurer l'efficacité de l'équipe dentaire lors du départ d'un salarié, sans nuire à son évolution de carrière, les partenaires sociaux ont souhaité adapter le délai de préavis à respecter lors de la rupture du contrat de travail.

Cet avenant a pour objet de modifier et préciser ce délai lorsque le salarié trouve un emploi pendant l'exécution de son préavis. A cette occasion, il met à jour certaines dispositions de cet article afin qu'il soit en adéquation avec les dispositions du Code du travail en vigueur à sa date de signature.

Il annule et remplace l'article 3.11 du titre III de la Convention collective nationale des cabinets dentaires en vigueur.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L 2261-23-1 du Code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Egalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective,

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont

efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L 2241-15 du Code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant

Article 1 : l'article 3.11 du Titre III de la Convention Collective des Cabinets Dentaires est remplacé comme suit :

Article 3.11 : rupture du contrat de travail

3.11.1. Définitions

Principaux modes de rupture du contrat de travail :

Si le contrat de travail est à durée indéterminée :

- la rupture à l'initiative de l'employeur sera un licenciement,
- la rupture à l'initiative du salarié sera une démission,
- la rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié sera une rupture conventionnelle.

Si le contrat de travail est à durée déterminée :

il peut être rompu avant son terme en cas de :

- commun accord entre l'employeur et le salarié
- inaptitude constatée par le médecin du travail,
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée,
- faute grave,
- force majeure.

3.11.2. Durée et conditions d'exercice du préavis

1. Durée

La durée du préavis en cas de licenciement ou de démission du salarié est de :

- 15 jours pour la période qui s'étend entre la fin de la période d'essai et avant 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au-delà du 6^e mois ;
- 2 mois après 2 ans de présence.

En ce qui concerne les salariés ayant un statut de cadre depuis au moins 1 an, cette durée de préavis réciproque est de 3 mois.

Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté dans ce statut, la durée du préavis sera celle prévue aux alinéas précédents.

Le point de départ du délai de préavis est la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception émanant de l'employeur en cas de licenciement, ou émanant du salarié en cas de démission que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel.

2. Heures pour recherche d'emploi

En cas de licenciement ou de démission, pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pour chercher du travail, que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel :

- 2 heures par jour, pour les salariés travaillant à temps plein ou à temps partiel égal ou supérieur à 16 heures hebdomadaires ;
- 15 minutes par heure quotidienne de travail prévue au contrat, pour les salariés travaillant à temps partiel inférieure à 16 heures hebdomadaires.;

Sauf accord différent entre les parties, ces heures sont fixées alternativement, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié.

Ces heures rémunérées au taux habituel peuvent être bloquées sur plusieurs jours, afin de permettre au salarié des déplacements plus importants, en vue de la recherche d'un travail.

3.11.3 Dispense de préavis

1. À l'initiative de l'employeur

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis.

La dispense de préavis doit être mentionnée dans la lettre de licenciement (ou dans un écrit dédié en cas de démission).

Le salarié percevra une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le temps de préavis non travaillé est pris en compte pour le calcul du nombre de jours de congés payés acquis et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

2. À la demande du salarié

Lorsque la dispense de préavis est sollicitée par le salarié et accordée par l'employeur, elle entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, avec renonciation réciproque au temps de préavis restant à courir et à l'indemnité compensatrice de préavis.

3. Interruption du préavis en cours d'exécution

Le salarié **ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise** qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis déjà entamé peut, sur présentation de justificatif, réduire son préavis à **30 jours calendaires**.

Ce délai court à partir du jour où le salarié informe son employeur, par écrit daté accompagné du justificatif.

Il pourra être réduit d'un commun accord entre les parties.

L'employeur n'est pas tenu de payer la période de préavis restant à courir.

Article 2 : Durée et modalités d'entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de la date de signature.

Article 3 : Extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Article 4 : Révision-Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur