

**ASSISTANT-E-S EN MEDECINE  
DENTAIRE  
2006-2008**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

Valable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006

entre

**L'ASSOCIATION DES MEDECINS-DENTISTES DE GENEVE (AMDG),**

d'une part,

et

**LE SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL (SYNA),**

**LE SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE TRAVAILLEUSES ET  
TRAVAILLEURS (SIT),**

d'autre part.

\* \* \* \* \*

**Première partie :**

**CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL**

**Article premier : Champ d'application**

Les dispositions prévues dans la présente convention règlent les conditions de travail entre les médecins-dentistes membres de l'AMDG et leurs assistant-e-s en médecine dentaire, dénommées "employé-e-s" dans la présente convention.

On entend par "assistant-e en médecine dentaire" toute personne capable d'assumer les travaux de réception, de secrétariat et d'assistance, ainsi que les activités nécessaires pour assurer la propreté et l'ordre dans un cabinet dentaire, de même que l'entretien de l'instrumentation et des appareils, gros nettoyages exclus.

## **Article 2 : Engagement et congé**

L'engagement est confirmé par écrit. L'employé-e reçoit un exemplaire de la présente CCT, applicable à ses rapports de travail.

Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai pendant lequel chaque partie **peut se libérer moyennant un avertissement de quinze jours.**

Après ce temps d'essai, le délai de dénonciation est fixé pendant la première année de service à un mois et dès la deuxième année de service à deux mois.

Les dispositions légales concernant la résiliation en temps inopportun (art. 336c et 336d CO) sont réservées. Il en est de même pour les dispositions concernant la non-entrée en service ou l'abandon injustifié d'emploi (art. 337d CO).

En vertu des dispositions relatives à la grossesse et à l'accouchement, la durée de la protection contre le licenciement s'étend durant toute la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.

## **Article 3 : Durée du travail**

La durée effective du travail est de 40h par semaine, moyenne prise dans l'année.

Elle n'excédera pas cependant 42h hebdomadairement. Les activités prévues à l'article premier, deuxième alinéa, sont comprises dans l'horaire hebdomadaire.

## **Article 4 : Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire celles effectuées au-delà de l'horaire fixé à l'article 3, 1er alinéa, seront évitées dans la mesure du possible. Lorsque néanmoins de telles heures supplémentaires sont effectuées à la demande expresse de l'employeur, elles doivent être compensées d'entente entre les parties, au plus tard à la fin de l'année civile qui suit celle de l'engagement puis, au plus tard à la fin de chaque année civile, avec une majoration de 25%, en temps libre ou en argent. Sont réservées toutefois les dispositions impératives de la loi sur le travail et de son ordonnance d'application.

Le décompte des heures de travail est tenu par l'employé-e et visé à la fin du mois par l'employeur.

## **Article 5 : Jours fériés et dimanches**

Sont considérés comme jours fériés : Nouvel An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er Août, Jeûne Genevois, Noël et 31 décembre.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, il sera remplacé par un congé équivalent le lendemain ou un autre jour.

Les jours fériés sont payés et ne peuvent être compensés. Si pour une raison de santé publique et exceptionnellement, un travail devait être effectué l'un des jours fériés énoncés ci-dessus ou le dimanche, un supplément de 100% correspondant au prix de l'heure sera alloué sur toutes les heures effectuées, indépendamment du repos compensatoire qui devra être accordé. Sont réservées les dispositions impératives de la loi sur le travail et de son ordonnance d'application.

La veille des jours fériés, l'employé-e peut être libérée une heure plus tôt que l'horaire habituel dans la mesure où cela est possible.

## **Article 6 : Absences justifiées**

Sur demande, des congés spéciaux sont accordés aux employé-e-s dans les cas suivants:

- mariage	3 jours
- mariage des propres enfants	1 jour
- décès (selon degré de parenté et le lieu du décès)	de 1/2 à 3 jours
- déménagement (par déménagement pour le titulaire du bail)	1 jour
- examen final d'apprentissage	1 semaine

## **Article 7 : Vacances**

L'employeur accorde à l'employé-e quatre semaines de vacances par année de travail complète. Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, les employé-e-s bénéficient cependant de cinq semaines de vacances par année de travail complète.

L'employé-e ayant 5 ans d'activité auprès du même employeur et 40 ans d'âge bénéficiera également de cinq semaines de vacances par année de travail complète.

Le droit aux vacances est déterminé, sauf convention écrite contraire, sur la base du travail des douze mois précédant le 1er janvier de chaque année.

Lorsque l'employeur accorde à son employé-e des périodes de vacances plus longues que celles mentionnées ci-dessus, il le fait à bien plaisir et sans que l'employé-e puisse en déduire un droit quelconque, à moins que le contraire ne résulte d'un contrat de travail écrit.

## **Article 8 : Service militaire et maladie de l'employeur**

Lorsque l'employeur doit s'absenter pour raison de santé ou est appelé au service militaire pour une longue période et qu'il est de ce fait obligé de se passer des services de son employé-e, il avisera ce-tte dernier-ère dans les délais prévus à l'article 2. L'employeur et l'employé-e ont cependant toute latitude pour prendre d'autres dispositions d'un commun accord.

## Article 9 : Accidents, maladie et congé maternité

### a) Accidents

Tout employeur est tenu d'assurer collectivement son personnel contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels.

Cette assurance doit être établie conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).

Au cas où la couverture accident contractée par l'employeur ne serait pas prolongée au delà du 30ème jour d'absence, ce dernier doit conclure une convention particulière afin que l'employé-e reste assuré(e) contre les risques d'accident pour toute la durée du congé maternité ou d'adoption.

La prime pour les accidents professionnels est à la charge de l'employeur, celle pour les accidents non professionnels est, sauf convention contraire, mise à la charge de l'employé-e.

### b) Maladie

#### *Durant le temps d'essai :*

L'employeur accorde au maximum et au total 7 jours de salaire à l'employé-e malade durant le temps d'essai.

#### *Après le temps d'essai :*

Dès que l'employé-e est engagé-e définitivement, l'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière. L'indemnité assurée doit s'élever au 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. En cas de tuberculose, la couverture du salaire à 80% est étendue jusqu'à 1'800 jours.

La prime est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé-e.

L'employeur fournit les mêmes prestations que l'assurance durant le délai d'attente de 14 jours.

Pour chaque cas de maladie, l'employé-e devra remettre à l'employeur un certificat médical indiquant la durée de la maladie.

Le personnel atteint d'une maladie faisant l'objet d'une réserve de l'assurance est mis au bénéfice de son salaire comme suit :

	<u><i>Payé par l'employeur</i></u>	<u><i>Payé par l'assureur</i></u>
<i>Après 1-2 mois de service</i>	<i>2-4 jours à 100%</i>	<i>+ 2-4 jours à 80% dès le 15ème jour de maladie</i>
<i>Après 3 mois de service</i>	<i>7 jours à 100%</i>	<i>+ 7 jours à 80% dès le 15ème jour de maladie</i>
<i>Après 6 mois de service</i>	<i>14 jours à 100%</i>	<i>+ 14 jours à 80%</i>

<i>Après 9 mois de service</i>	<i>14 jours à 100%</i>	<i>+ 21 jours à 80%</i>
<i>Après 1 an de service</i>	<i>14 jours à 100%</i>	<i>+ 30 jours à 80%</i>
<i>Après 2-4 ans de service</i>	<i>14 jours à 100%</i>	<i>+ 60 jours à 80%</i>
<i>Après 5-9 ans de service</i>	<i>14 jours à 100%</i>	<i>+ 90 jours à 80%</i>
<i>Après 10-14 ans de service</i>	<i>14 jours à 100%</i>	<i>+ 120 jours à 80%</i>
<i>Après 15-19 ans de service</i>	<i>14 jours à 100%</i>	<i>+ 150 jours à 80%</i>

### c) **Allocation maternité et d'adoption**

A compter de la date de l'accouchement, l'employée a droit à une allocation maternité durant 16 semaines, pour autant qu'elle cesse effectivement de travailler pendant la durée du congé.

L'indemnité couvre 80% du salaire. L'employeur verse mensuellement l'allocation concernée.

Au cas où l'employée ne remplirait pas les conditions d'assujettissement de la loi genevoise sur l'assurance maternité, elle sera indemnisée à 100% durant 6 semaines après l'accouchement.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 8 ans révolus, la future mère adoptive ou le futur père adoptif a droit, dès le placement, à une allocation d'adoption durant 16 semaines, pour autant que le parent bénéficiaire de l'allocation cesse effectivement le travail pendant la durée du congé.

L'indemnisation couvre 80% du salaire. L'employeur verse mensuellement l'allocation concernée.

La cotisation est prise en charge à part égale entre l'employeur et le-la salarié-e, selon le taux décidé par le Conseil d'Etat.

Les dispositions de la Loi sur l'assurance maternité (J 5 07) et du règlement d'application (J 5 07.01) s'appliquent pour le surplus.

### **Article 10 : Prévoyance professionnelle**

L'employeur assure l'employé-e selon les prescriptions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

### **Article 11 : Salaires**

Les salaires mensuels prévus dans l'annexe 1 sont considérés comme des minimums. Les salaires sont réadaptés au début de chaque année, notamment sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation du mois de novembre précédent.

Le droit à un treizième salaire existe dès la première année, pour autant que le contrat dure plus de douze mois. Si tel est le cas, le treizième salaire est versé à la fin du douzième mois de service puis au plus tard à la fin de chaque année civile.

Une indemnité de Fr. 250.- par an sera versée pour l'achat et l'entretien des blouses de travail.

## **Article 12 : Formation continue**

Afin d'encourager la formation continue, l'employeur informe l'employé-e du programme des cours disponibles.

L'employeur encourage les formations Qualification + en vue de l'obtention de l'équivalence au CFC.

Dans la mesure où cela correspond à son statut professionnel, l'employé-e a droit annuellement à 2 jours de perfectionnement, sans réduction de salaire, comptant comme temps de travail.

Cette formation est financée à 50% par l'employeur et par l'employé-e; les cours imposés par l'employeur sont entièrement à la charge de celui-ci.

Le choix de la date et du sujet sont soumis à l'approbation de l'employeur.

## **Deuxième partie :**

# **CONDITIONS GENERALES**

## **Article 13 : Dispositions d'ordre**

Les employé-e-s sont tenu-e-s au secret professionnel pour tout ce dont ils-elles ont connaissance dans l'exercice de leur profession. L'employé-e reste tenue par cette disposition, même après avoir quitté son employeur.

Toute infraction à ces dispositions entraîne pour l'employé-e, outre les poursuites pénales éventuelles, son renvoi abrupt et sans indemnité. Est réservé le recours à la commission paritaire.

## **Article 14 : Contestations**

En cas de contestation relative à l'application de la convention, les litiges seront soumis à la Commission professionnelle paritaire composée de quatre médecins-dentistes et de quatre employé-e-s, nommés par les parties signataires.

Les décisions ne sont valables que si la majorité des délégués des employé-e-s est d'accord avec la majorité des délégués patronaux. En cas de désaccord, les parties pourront recourir à la Chambre des relations collectives de travail.

Toute personne qui n'est pas satisfaite des décisions prises par la Commission paritaire pourra également avoir recours à cet organe.

Les secrétaires professionnels assistent aux séances avec voix consultative.

En principe, la Commission paritaire se réunit une fois par année.

## **Troisième partie :**

# **CLAUSES FINALES**

## **Article 15 : Paix du travail**

Les organisations patronales et employé-e-s signataires de la présente convention collective s'engagent à pourvoir par tous les moyens à leur disposition au respect de ladite convention par leurs membres.

Les parties signataires de la présente convention se garantissent mutuellement la paix absolue du travail pendant toute la durée de la convention et des pourparlers relatifs à son renouvellement.

## **Article 16 : Entrée en vigueur et résiliation**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006, y compris la grille des salaires 2006 qui en fait partie intégrante (annexe 1), et se termine le 31 décembre 2008. Elle remplace intégralement la convention collective du 23 février 2005. Toutefois, en cas d'accord entre les parties, la convention et ses annexes peuvent en tout temps être amendée avant l'échéance, sans entraîner la caducité de celle-ci.

Sauf dénonciation par l'une des associations signataires trois mois avant son échéance, elle sera prorogée tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.

La partie qui fait usage du droit de résiliation prévu au présent article doit formuler en même temps ses propositions pour le renouvellement de la présente convention. Les parties se réuniront pour en délibérer au plus tard un mois après la dénonciation. Durant les délibérations, l'ancienne convention continue de déployer ses effets, pendant six mois après son échéance.

Ainsi fait à Genève, le 14 décembre 2005 en trois exemplaires originaux signés :

Pour **l'ASSOCIATION DES MEDECINS-DENTISTES DE GENEVE (AMDG)**

Pour **le SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL (SYNA)**  
**Le responsable SYNA-ROMAND secteur tertiaire**

Pour **le SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS (SIT)**

Modifications : l'art 9 a) et 9 c) ont été modifiés par accord du 14 août 2001, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2001.

L'art. 11 *in fine* a été modifié par accord du 18 décembre 2002.

Les articles 9 et 11 ont été modifiés par accord le 22 décembre 2003 avec effet au 1.01.2004.

L'art. 12 a été ajouté par accord du 23 février 2005. Les art. 12-13-14-15 sont devenus art. 13-14-15-16.

Les articles 12 et 16 §1 ont été modifiés par accord du 13 décembre 2005.