

UNIVERSITE DE LILLE

FACULTE DE CHIRURGIE DENTAIRE

Année de soutenance : 2021

N°:

THESE POUR LE
DIPLOME D'ETAT DE DOCTEUR EN CHIRURGIE DENTAIRE

Présentée et soutenue publiquement le 30 JUIN 2021

Par Quentin PIMONT

Né le 07 SEPTEMBRE 1991 à Rouen - France

**GESTION DE LA FIN DE COLLABORATION ENTRE LE
CHIRURGIEN-DENTISTE ET L'ASSISTANT DENTAIRE**

JURY

Président : Monsieur le Professeur Thomas COLLARD
Assesseurs : Monsieur le Docteur Alain GAMBIEZ
Monsieur le Docteur Thomas TRENTESAUX
Monsieur le Docteur Alexandre GRENET

Président de l'Université	:	Pr. J-C. CAMART
Directeur Général des Services de l'Université	:	M-D. SAVINA
Doyen	:	E. BOCQUET
Vice-Doyen	:	A. de BROUCKER
Responsable des Services	:	S. NEDELEC
Responsable de la Scolarité	:	M. DROPSIT

PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'U.F.R.

PROFESSEURS DES UNIVERSITES :

P. BEHIN	Prothèses
T. COLARD	Fonction-Dysfonction, Imagerie, Biomatériaux
E. DELCOURT-DEBRUYNE	Professeur Émérite Parodontologie
C. DELFOSSE	Responsable du Département d' Odontologie Pédiatrique
E. DEVEAUX	Dentisterie Restauratrice Endodontie

MAITRES DE CONFERENCES DES UNIVERSITES

K. AGOSSA	Parodontologie
T. BECAVIN	Dentisterie Restauratrice Endodontie
A. BLAIZOT	Prévention, Épidémiologie, Économie de la Santé, Odontologie Légale.
P. BOITELLE	Prothèses
F. BOSCHIN	Responsable du Département de Parodontologie
E. BOCQUET	Responsable du Département d' Orthopédie Dento-Faciale Doyen de la Faculté de Chirurgie Dentaire
C. CATTEAU	Responsable du Département de Prévention, Épidémiologie, Économie de la Santé, Odontologie Légale.
X. COUTEL	Biologie Orale
A. de BROUCKER	Fonction-Dysfonction, Imagerie, Biomatériaux
M. DEHURTEVENT	Prothèses
T. DELCAMBRE	Prothèses
F. DESCAMP	Prothèses
M. DUBAR	Parodontologie
A. GAMBIEZ	Dentisterie Restauratrice Endodontie
F. GRAUX	Prothèses
P. HILDEBERT	Responsable du Département de Dentisterie Restauratrice Endodontie
C. LEFEVRE	Prothèses
J.L. LEGER	Orthopédie Dento-Faciale
M. LINEZ	Dentisterie Restauratrice Endodontie
T. MARQUILLIER	Odontologie Pédiatrique
G. MAYER	Prothèses
L. NAWROCKI	Responsable du Département de Chirurgie Orale Chef du Service d'Odontologie A. Caumartin - CHRU Lille
C. OLEJNIK	Responsable du Département de Biologie Orale
P. ROCHER	Fonction-Dysfonction, Imagerie, Biomatériaux
L. ROBBERECHT	Dentisterie Restauratrice Endodontie
M.SAVIGNAT	Responsable du Département des Fonction-Dysfonction, Imagerie, Biomatériaux
T. TRENTESAUX	Odontologie Pédiatrique
J. VANDOMME	Responsable du Département de Prothèses

Réglementation de présentation du mémoire de Thèse

Par délibération en date du 29 octobre 1998, le Conseil de la Faculté de Chirurgie Dentaire de l'Université de Lille 2 a décidé que les opinions émises dans le contenu et les dédicaces des mémoires soutenus devant jury doivent être considérées comme propres à leurs auteurs, et qu'ainsi aucune approbation, ni improbation ne leur est donnée.

Table des matières

Introduction	8
1 La profession d'Assistant Dentaire	9
1.1 Généralités	9
1.2 Autorisation d'exercice de la profession	9
1.3 Formation et conditions d'accès	10
1.4 Exercice de la profession	11
1.4.1 Activité de l'Assistant Dentaire au Cabinet Dentaire	11
1.4.2 Démographie de la profession	12
1.5 Les conditions d'emploi	12
1.5.1 Contrat de travail	12
1.5.2 Chômage	14
1.5.3 Rémunération	14
1.5.4 Ancienneté de l'Assistant Dentaire	16
2 Rupture de la période d'essai	17
2.1 Introduction	17
2.2 La rupture de période d'essai en Contrat à Durée Indéterminée	18
2.2.1 Rupture par le Chirurgien-Dentiste	18
2.2.2 Par l'Assistant Dentaire	19
2.3 La rupture de période d'essai d'un Contrat à Durée Déterminée	19
2.4 Indemnités	19
3 Fin d'un contrat à durée déterminée	20
3.1 Fin à la date prévue	20
3.1.1 Échéance prévue du contrat	20
3.1.2 Modification du terme du contrat	20
3.1.3 Indemnités	20
3.2 Rupture anticipée	21
3.2.1 Les situations autorisées	21
3.2.2 Indemnités	22
4 Démission	22
4.1 Introduction	22
4.2 Les motifs de démission au cabinet dentaire	22
4.3 Notification	23
4.4 Préavis	24
4.5 Indemnités	25
4.6 Chômage	26

5	<i>Licenciement</i>	28
5.1	Introduction	28
5.2	Les motifs de licenciement	28
5.2.1	Motif économique	28
5.2.2	Motif Personnel.....	29
5.2.2.1	Motif personnel disciplinaire	29
5.2.2.2	Motif personnel non disciplinaire	30
5.2.3	Cas particulier du motif de forces majeures	31
5.3	Notification du licenciement	32
5.4	Entretien Préalable	32
5.5	Lettre de licenciement	33
5.6	Préavis	34
5.7	Fin de contrat	35
5.8	Indemnité	36
5.9	Chômage	37
5.10	Contestation du licenciement	37
6	<i>La rupture conventionnelle</i>	38
6.1	Introduction	38
6.2	Procédure de rupture conventionnelle	38
6.2.1	La phase préparatoire	38
6.2.2	La signature	38
6.2.3	La phase de rétractation	39
6.2.4	La phase d'homologation	39
6.2.5	La phase de rupture	39
6.3	Consentement réciproque	40
6.4	L'entretien spécifique pour la rupture conventionnelle	41
6.5	Convention de rupture	42
6.6	Indemnités	43
6.7	Chômage	43
7	<i>Départ en retraite</i>	44
7.1	Introduction	44
7.2	Le départ volontaire de l'Assistant Dentaire à la retraite	44
7.2.1	Procédure	44
7.2.2	Indemnités	45
7.3	Mise en retraite par le Chirurgien-Dentiste	46
7.3.1	Procédure	46
7.3.2	Indemnités	46
8	<i>Les documents remis à l'Assistant à la fin de son contrat</i>	48
8.1	Introduction	48
8.2	Certificat de travail	48
8.3	Solde de tout compte	49

8.4	Attestation Pôle emploi	50
8.5	Épargnes	50
9	<i>Litiges</i>	51
9.1	Introduction	51
9.2	Les Conseils de Prud'hommes	51
9.3	Litiges concernés.....	51
9.4	Délais de recours	52
9.5	Procédure de saisine.....	52
9.6	Indemnité Prud'homale	54
9.7	Sanctions des irrégularités du licenciement.....	55
10	<i>Conclusion</i>	56
	<i>Références bibliographiques</i>	57
	<i>Table des figures</i>	64
	<i>Table des tableaux</i>	65

Introduction

A l'issue de sa formation initiale lui ayant permis de maîtriser la pratique clinique de son métier, le jeune Chirurgien-Dentiste est rapidement confronté à de nouvelles activités non cliniques, auxquelles il n'a pas nécessairement été préparé. Parallèlement à la tendance au regroupement des praticiens, une logique de gestion plus entrepreneuriale des cabinets se diffuse. Le Chirurgien-Dentiste se voit donc attribuer des tâches qui relèvent plutôt du métier de chef d'entreprise, dont l'une d'entre elles n'est autre que la gestion du personnel.

Les cabinets dentaires sont créateurs d'emplois. Un nombre croissant de salariés y ont été embauchés ces dernières années. Ainsi, la plupart des Chirurgiens-Dentistes seront amenés à collaborer avec un salarié, le plus souvent, un Assistant Dentaire.

Élément fondamental dans une structure libérale, la relation Chirurgien-Dentiste employeur et Assistant Dentaire peut être amenée à prendre fin, et ce pour diverses raisons, qu'elles soient inhérentes à l'Assistant Dentaire, au Chirurgien-Dentiste ou qu'elles soient associées à un cas de force majeure.

Quoi qu'il en soit, une rupture de contrat doit respecter certaines règles bien établies. Il semble donc important de comprendre tout ce qui peut conduire à un tel processus et de savoir précisément comment gérer ce genre de situation, pour que les différentes parties prenantes y trouvent leur compte.

Avant toute chose, il est nécessaire de connaître les caractéristiques de la profession d'Assistant Dentaire, une profession que nous côtoyons tous les jours mais qui reste assez méconnue de la plupart d'entre nous.

Le but de ce travail est de permettre à tout futur Chirurgien-Dentiste, ainsi qu'à tout Chirurgien-Dentiste établi souhaitant élargir ses connaissances en matière de gestion de ressources humaine, de comprendre les étapes clés de la rupture de contrat de travail de l'Assistant Dentaire.

1 La profession d'Assistant Dentaire

1.1 Généralités

D'après la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, « La profession d'Assistant Dentaire consiste à assister le Chirurgien-Dentiste ou le Médecin exerçant dans le champ de la Chirurgie Dentaire dans son activité professionnelle, sous sa responsabilité et son contrôle effectif. Dans ce cadre, l'Assistant Dentaire contribue aux activités de prévention et d'éducation pour la santé dans le domaine bucco-dentaire ».(1)

Le métier d'Assistant Dentaire, reconnu comme une profession paramédicale, est inscrit au Code de la Santé Publique.

1.2 Autorisation d'exercice de la profession

L'autorisation d'exercice est régie par la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.(1). Elle remplace la Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaire du 17 janvier 1992.(2)

La loi indique que ne peuvent exercer la profession d'Assistant Dentaire uniquement « les personnes titulaires du titre de formation française permettant l'exercice de cette profession. » (1)

Le titre d'Assistant Dentaire est délivré par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. (3)

Les modalités de la formation (les conditions d'accès, le référentiel des compétences, les modalités de délivrance du titre) sont fixées par arrêté du Ministre de la Santé, après avis d'une commission regroupant des agents de l'État, des Chirurgiens-Dentistes et des Assistants Dentaires, dont la composition est assurée par décret. (1)

Les étudiants en Chirurgie Dentaire peuvent exercer la profession d'Assistant Dentaire pendant la durée de leurs études. Cela n'est possible qu'à certaines conditions (4) :

- L'étudiant doit avoir validé sa troisième année correspondant au premier cycle des études odontologiques.
Une attestation de validation est à fournir au Conseil Départemental de l'Ordre (CDO).
- L'étudiant ne peut exercer qu'en remplacement d'un Assistant Dentaire.

- L'exercice est permis uniquement en contrat à durée déterminée.
- L'accord préalable du CDO est nécessaire. Si refus du CDO, son avis doit être motivé. Sans réponse du CDO dans un délai de deux mois, l'autorisation est réputée acquise.
Cette dernière est valable un an et renouvelable.

La loi Santé permet aux ressortissants de l'Union Européenne ou d'un autre État faisant partie de l'accord sur l'Espace Économique Européen d'exercer la profession d'Assistant Dentaire. (1)

Pour bénéficier de cette autorisation, un étranger doit avoir validé un cycle d'étude secondaire et remplir les conditions suivantes (1) :

- Posséder un titre de formation délivré par l'État membre réglementant l'exercice d'Assistant Dentaire et permettant légalement son exercice.
- Si l'État ne réglemente pas l'accès à la profession d'Assistant Dentaire, détenir un titre de formation attestant de la préparation de l'exercice d'Assistant Dentaire accompagné d'une attestation justifiant l'exercice à temps plein ou partiel pendant deux ans au cours des dix dernières années.
- Être titulaire d'une formation délivrée par un État tiers permettant d'exercer légalement la profession d'Assistant Dentaire qui soit reconnu dans un État européen autre que la France.

Tout exercice libéral de l'Assistant Dentaire est exclu. L'exercice de la profession ne peut être effectué que sous la responsabilité et le contrôle effectif d'un Chirurgien-Dentiste. (3)

1.3 Formation et conditions d'accès

Pour être admis à la formation d'Assistant Dentaire, les candidats doivent être âgés de dix-huit ans et avoir au minimum le brevet national. L'admission se fait sur dossier et entretien. (3)

Différentes voies sont possibles : en alternance sous contrat ou période de professionnalisation. (3)

Dispensée par des organismes agréés pour cinq ans, la formation dure dix-huit mois. Elle se compose de 1 878 heures d'enseignement dont 343 heures de formation théorique et 1 535 heures de formation pratique. (5)

Au programme, des cours sur le système social, l'hygiène bucco-dentaire, l'imagerie médicale, la formation aux gestes d'urgence sont délivrés sous forme de cours

magistraux, de travaux dirigés et de travaux pratiques selon les huit unités d'enseignement suivants :

- UE 1 Préambule à la formation d'Assistant Dentaire
- UE 2 Relation-communication-éducation et promotion pour la santé
- UE 3 Gestion du risque infectieux et entretien du matériel
- UE 4 Gestion, transmissions et suivi du dossier patient
- UE 5 Assistance au praticien
- UE 6 Examens complémentaires-Gestes et soins d'urgence
- UE 7 Traçabilité et risques professionnels
- UE 8 Organisation du travail - pluri professionnalité - accompagnement des personnes en formation et en intégration

Pour débiter la formation professionnelle, il est nécessaire d'être embauché pour réaliser la formation pratique, à temps plein ou partiel, en qualité « d'Assistant Dentaire en formation » par un employeur.

Il est possible de réaliser la formation pratique dans un Cabinet Dentaire ou de stomatologie libéral, dans un centre de santé, en maison de santé pluridisciplinaire, dans un établissement de santé ou un centre de soins doté d'un service d'Odontologie ou de Stomatologie ou de Chirurgie Maxillo-Faciale. (3)

1.4 Exercice de la profession

1.4.1 Activité de l'Assistant Dentaire au Cabinet Dentaire

L'Assistant Dentaire est tenu de respecter les mêmes règles de déontologie que le Chirurgien-Dentiste, notamment le secret professionnel. (1)

Ses différentes missions sont : (6)

- L'accueil des patients et la gestion administrative
- L'assistance médicale
- L'entretien du matériel et des locaux
- La préparation de la salle de soins
- L'aide au fauteuil
- La désinfection, nettoyage, stérilisation

- Divers autres rôles

1.4.2 Démographie de la profession

De 2008 à 2015, le nombre de salariés a progressé de 25,3 %. Plus précisément, on constate un rapport de 1,13 salarié pour un Chirurgien-Dentiste. (7)

La France, en 2017, comptait 30536 Cabinets Dentaires, 76,2% d'entre eux employaient au minimum un salarié. (7)

Le taux de féminisation de l'emploi est considérable : 96 % des salariés sont des femmes. (7)

La moyenne d'âge est de 41 ans et 2 mois. La profession n'est pas menacée par un papy-boom, les départs à la retraite devraient s'étaler dans le temps. Cependant, la moyenne d'âge des Assistants Dentaire étant inférieure de sept ans à celle des employeurs, ajouté à la faible reprise des Cabinets Dentaires, un certain nombre d'Assistant Dentaire risque de se retrouver sans emploi après le départ en retraite du Chirurgien-Dentiste. (7)

1.5 Les conditions d'emploi

1.5.1 Contrat de travail

L'exercice d'Assistant Dentaire peut s'exercer sous différents types de contrats possibles :

- Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) :

Cette forme contractuelle entre le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire est marquée par une très nette prévalence (86,6 %) (7). Aucune date de fin n'est prévue. (8)

Il doit être signé au plus tard le jour de l'embauche puis le contrat débute par une période d'essai de deux mois renouvelables une fois pour la même durée.

Le renouvellement de la période d'essai se fait à la demande du Chirurgien-Dentiste. Ce dernier informe l'Assistant Dentaire par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge avant la fin du deuxième mois d'essai. (2)

Dès la première semaine de la période d'essai, l'Assistant Dentaire doit être déclaré à l'ensemble des organismes sociaux (Sécurité sociale, médecine du travail, AG2R)

Si le Chirurgien-Dentiste embauche pour la première fois un salarié, il doit déclarer son nouveau statut d'employeur à l'inspection du travail dont il dépend.

Le CDI peut être rompu de manière unilatérale soit par le Chirurgien-Dentiste, soit par l'Assistant Dentaire, ou en cas de force majeure. (9) La rupture peut se faire, aussi, sous forme d'accord entre le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire dans le cadre de la rupture conventionnelle. (10)

- Le Contrat à Durée Déterminée (CDD) :

Ce contrat n'est possible que pour l'exécution d'une « tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi » comme le remplacement d'un salarié absent, ou dans le cas d'un accroissement temporaire d'activité du Cabinet Dentaire. Il ne peut servir à pourvoir un emploi lié à l'activité normale du Cabinet Dentaire au risque d'être requalifié en CDI. (11)

La période d'essai est d'un jour par semaine avec un maximum de deux semaines pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à six mois et d'un mois maximum pour les contrats de plus de six mois, non renouvelables.

- Le contrat de professionnalisation :

Il a pour objectif d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans le cadre d'un CDI ou CDD. Le futur Assistant Dentaire entre en centre de formation à l'issue de sa période d'essai ou à défaut avant le début du sixième mois de présence au sein du Cabinet. (12)

Le titulaire de ce contrat est soumis aux mêmes lois et règlements ainsi qu'à la Convention Collectives National des Cabinets Dentaires, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Le temps de formation est inclus dans le temps de travail. (13)

Pour toute embauche et quel que soit le type de contrat, le Chirurgien-Dentiste doit réaliser une déclaration préalable auprès de l'URSSAF dont il dépend. (14)

La durée légale du travail est en principe fixée à 35 heures par semaines, que l'Assistant Dentaire soit en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Cependant, il peut être amené à travailler à temps partiel. Depuis 2014, le contrat de travail de l'Assistant Dentaire ne pourra être inférieur à 24 heures hebdomadaires, soit 104 heures mensuelles. (15)

Des exceptions existent pour s'adapter aux cas particuliers : (16)

- Les étudiants de moins de 26 ans
- Les travailleurs handicapés
- Les temps partiels pour raison de santé
- Si l'Assistant Dentaire le désire, sur demande écrite et motivée, il peut déroger à cette durée pour contraintes familiales ou professionnelles (cumul d'emploi).

1.5.2 Chômage

Selon la dernière publication datant de 2020 de l'Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales (OMPL) concernant le chômage annuel dans les cabinets dentaires (7) établie à partir des données de 2016 fournies par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) :

- 12,4 % des salariés de la branche ont connu une période de chômage durant l'année 2016. On constate une hausse de 2,4 points par rapport à 2013.
- Le taux de chômage annuel varie nettement d'une région à l'autre. Il est minimal en Bourgogne – Franche-Comté (10,1%) et atteint le taux le plus haut pour les DOM (16,3%).
- Les salariés à temps complet ont un taux de chômage pratiquement similaire à ceux qui travaillent à temps partiel.
- Le chômage annuel touche de manière plus importante les salariés âgés de moins de 35 ans avec un taux de 17,6% de chômage.
- Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes, respectivement 12,6% contre 7,5 %.

1.5.3 Rémunération

Aujourd'hui, pour un Assistant Dentaire, le taux horaire de base est de 11.52 euros.(17)

Les salariés bénéficient d'une rémunération nette annuelle médiane de 17935 euros. (7)

Une prime de secrétariat correspondant à 10% du salaire conventionnel, soit 166 euros par mois, est fixée dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaires. (2)

L'exécution régulière de l'une de ces trois compétences entraîne le versement de cette prime: (18)

- Établir, suivre et rappeler les échéances administratives
- Enregistrer les opérations comptables courantes : traitement des factures et préparation de leurs règlements
- Assurer la correspondance du cabinet, le courrier pouvant être dactylographié, manuscrit ou sur traitement de texte, la rédaction éventuelle des travaux d'étude ou de recherche des praticiens.

Une prime d'ancienneté s'ajoutant au salaire réel est versée tous les 3 ans. Elle doit figurer à part sur le bulletin de salaire. (2)

Son calcul se fait en pourcentage du salaire minimal conventionnel. Concernant les contrats à temps partiel, la prime est calculée au prorata temporis.

Selon l'Article 3.15 de la Convention Collective des Cabinets Dentaires, les taux en fonction de l'ancienneté sont les suivants :

- 3 ans d'ancienneté : 3%
- 6 ans d'ancienneté : 6%
- 9 ans d'ancienneté : 9%
- 12 ans d'ancienneté : 12%

La prime est augmentée d'1% chaque année au-delà de 12 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté.

Le Chirurgien-Dentiste peut décider du versement d'une gratification bénévole.(19)
Versée en complément du salaire, le montant de la prime bénévole est librement fixé.
Elles peuvent être données sous forme de :

- Prime du 13^{ème} mois :
La prime est versée en fin d'année en une ou deux fois.
- Prime d'assiduité :
Elle permet de gratifier le défaut d'absence de l'Assistant Dentaire sur une période donnée.
- Prime pour événements familiaux :

Cette prime peut être versée en cas de naissance ou de mariage de l'Assistant Dentaire.

Si le versement d'une de ces primes est constant chaque année, que les modalités de son calcul sont fixes et qu'elle est versée à l'ensemble du personnel, elle peut alors devenir normal et permanente. (19)

1.5.4 Ancienneté de l'Assistant Dentaire

L'ancienneté de l'Assistant Dentaire correspond à la période d'emploi se déroulant de son entrée dans le Cabinet Dentaire jusqu'à la fin de son contrat de travail.

Cette période conditionne l'octroi d'un certain nombre de droit prévus par le Code du travail et la Convention Collective des Cabinets Dentaires : (20)

- Congés payés
- Congés payés conventionnels supplémentaires
- Bénéfice d'une prime d'ancienneté
- Droit à une indemnité de licenciement
- Calcul de l'indemnité de licenciement

Les périodes suivantes sont considérées comme des périodes de travail effectif et entrent donc dans le calcul de l'ancienneté : (20)

- Congé de maternité ou d'adoption
- Congés payés annuels
- Congé individuel de formation
- Congé parental d'éducation, pour moitié en cas de suspension complète du contrat de travail
- Congé de solidarité internationale
- Congé de solidarité familiale en cas de suspension complète du contrat de travail
- Congé de présence parentale
- Absence à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

- Stage de fin d'étude supérieur à deux mois : si l'Assistant Dentaire est embauché à l'issue du stage.
- La durée du contrat d'apprentissage : si l'Assistant Dentaire est embauché à l'issue du contrat.
- La durée du ou des CDD qui précèdent la signature d'un CDI : L'ancienneté débute au 1^{er} jour du 1^{er} CDD.
- Le bénéfice de la reprise d'ancienneté : dans le cas où l'Assistant Dentaire subit un transfert d'entreprise comme le rachat de Cabinet Dentaire.

A l'inverse, les périodes suivantes peuvent être déduites de l'ancienneté : (20)

- Maladie non professionnelle
- Grève
- Mise à pied
- Congé sabbatique
- Congé pour création d'entreprise

2 Rupture de la période d'essai

2.1 Introduction

Bien que non obligatoire, la période d'essai marque le début de la plupart des contrats de travail. Elle permet au Chirurgien-Dentiste de s'assurer que l'Assistant Dentaire recruté convient bien au poste. Elle permet également à l'Assistant Dentaire d'apprécier les spécificités du Cabinet et de s'assurer qu'elles lui conviennent. (21)

La période d'essai est prévue dans le contrat de travail, si ce n'est pas le cas, elle est inopposable à l'Assistant Dentaire, même si elle est prévue dans le Convention Collective des Cabinets Dentaires. (22)

2.2 La rupture de période d'essai en Contrat à Durée Indéterminée

2.2.1 Rupture par le Chirurgien-Dentiste

La loi n'impose aucune procédure particulière. Seul un délai de prévenance doit être respecté dans les contrats en CDI comportant une période d'essai de plus d'une semaine. Ce dernier varie en fonction de la durée de présence de l'Assistant Dentaire au sein du Cabinet Dentaire. (23) (Tableau 1)

Durée de présence de l'Assistant Dentaire au sein du Cabinet Dentaire	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines
Après 3 mois	1 mois

Tableau 1 : Délai de prévenance en fonction de la durée de présence de l'Assistant Dentaire en CDI dans le Cabinet Dentaire selon l'Article 3.4.1 de la Convention Collective Des Cabinets Dentaires.

Le Chirurgien-Dentiste peut rompre la période d'essai uniquement pour un motif lié aux compétences de l'Assistant Dentaire. (24) Autrement, le Conseil de Prud'homme peut considérer la rupture comme abusive, ouvrant droit à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. (25).

De la même manière, s'il rompt la période d'essai en invoquant une faute de l'Assistant Dentaire, il est tenu de respecter la procédure disciplinaire, sans quoi des dommages et intérêts peuvent lui être réclamés. (26)

Cette liberté de procédure doit s'exercer dans le respect de la finalité de la période d'essai et des droits de l'Assistant Dentaire. La période d'essai ne peut être utilisée pour remplacer un Assistant Dentaire absent ou à faire face à surcroît d'activité par exemple.

2.2.2 Par l'Assistant Dentaire

L'Assistant Dentaire est libre de rompre la période d'essai à tout moment en respectant un délai de prévenance. Ce délai varie en fonction de son temps de présence au sein du Cabinet selon la Convention Collective des Cabinets Dentaires. (Tableau 2)

Durée de présence de l'Assistant Dentaire au sein du Cabinet Dentaire	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

Tableau 2 : Délai de prévenance en fonction de la durée de présence de l'Assistant Dentaire en CDI dans le Cabinet Dentaire selon l'Article 3.4.1 de la Convention Collective des Cabinets Dentaires.

2.3 La rupture de période d'essai d'un Contrat à Durée Déterminée

Le Chirurgien-Dentiste souhaitant rompre la période d'essai d'un CDD doit respecter un délai de prévenance (27) :

- Pour les contrats d'une durée inférieure à sept semaines, le Chirurgien-Dentiste n'est pas tenu de respecter de délai de prévenance.
- Concernant les contrats d'une durée supérieure à sept semaines, le Chirurgien-Dentiste doit respecter un délai de prévenance de 24 heures si l'Assistant Dentaire est présent depuis moins de huit jours au Cabinet, et de 48 heures au-delà.

Si la rupture est à son initiative, l'Assistant Dentaire n'a pas de délai de prévenance à respecter si le contrat est d'une durée inférieure à sept semaines. Si la durée initiale du contrat est supérieure à sept semaines, il doit respecter un délai de prévenance de 24 heures. (28)

2.4 Indemnités

Si le Chirurgien-Dentiste ne respecte pas le délai de prévenance, il sera dans l'obligation de verser une indemnité compensatrice à l'Assistant Dentaire. Son montant correspondant à la somme des salaires et avantages que l'Assistant Dentaire aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance prévu. Cette indemnité n'est pas valable si l'Assistant Dentaire a commis une faute grave. (23)

3 Fin d'un contrat à durée déterminée

3.1 Fin à la date prévue

3.1.1 Échéance prévue du contrat

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD) se termine à la date de fin prévue dans le contrat de travail.

En cas de maladie ou de grossesse, le Chirurgien-Dentiste n'est pas tenu de prolonger la durée du CDD. Si la date de fin de contrat intervient durant l'arrêt de travail, le contrat s'achève à la date prévue. (29)

Si l'Assistant Dentaire conserve son poste au sein du Cabinet Dentaire après l'échéance du CDD et en l'absence de renouvellement prévu, le contrat est requalifié en CDI. L'Assistant Dentaire conserve alors l'ancienneté accumulée au cours du CDD. (30)

3.1.2 Modification du terme du contrat

La date de fin de contrat prévu initialement peut être reportée dans le cadre d'un CDD conclu pour remplacer un salarié temporairement absent. La date de fin peut alors être reportée jusqu'au surlendemain du retour de la personne remplacée au Cabinet Dentaire.(31)

3.1.3 Indemnités

L'Assistant Dentaire a droit à une prime de précarité. Elle est égale au minimum à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat. L'indemnité est versée à la fin du contrat, avec le dernier salaire. Si le CDD est renouvelé, le versement est effectué à la fin du dernier contrat. (32)

La prime n'est pas due dans les cas suivants : (33)

- Embauche en CDI à la suite du CDD
- Refus d'un CDI proposé à l'Assistant Dentaire
- Faute grave
- Force majeure
- Fin de contrat de professionnalisation
- Fin de contrat étudiant conclu lors de ses vacances scolaires ou universitaires

3.2 Rupture anticipée

3.2.1 Les situations autorisées

L'Assistant Dentaire peut rompre le CDD avant la date de fin prévue dans les cas suivant :(34)

- Accord entre le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire
- A la demande de l'Assistant Dentaire s'il justifie d'une embauche en CDI en dehors du Cabinet Dentaire (35) :

Seul cas où l'Assistant est tenu d'exécuter un préavis. La durée de ce préavis est d'un jour multiplié par le nombre de semaines travaillées prévues dans le contrat de travail.

- Faute grave
- Force majeure
- Inaptitude constatée par le médecin du travail

3.2.2 Indemnités

Si la rupture anticipée est à l'initiative du Chirurgien-Dentiste, l'Assistant Dentaire a droit à des dommages et intérêts dont le montant est au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat. (36)

En dehors des cas autorisés, lorsque la rupture anticipée est à l'initiative de l'Assistant Dentaire, ce dernier doit verser au Chirurgien-Dentiste des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. (37)

4 Démission

4.1 Introduction

Quand la décision de rompre le contrat de travail vient de l'Assistant Dentaire en CDI, la rupture peut se faire par démission. C'est le cas le plus fréquent. Cette dernière peut être donnée à tout moment et sans justification mais doit respecter certaines règles précises de procédure. (38)

4.2 Les motifs de démission au cabinet dentaire

Généralement, les raisons qui amènent un salarié à quitter son entreprise sont nombreuses. D'après une enquête sur les tendances de recherche d'emploi (39), la raison principale concerne les possibilités d'évolution limitées.

La carrière représente donc une part importante des raisons de quitter son employeur, plus importante que le salaire. L'accomplissement personnel joue ainsi un rôle de premier plan. La reconnaissance du travail effectuée semble très importante. (Figure 1)



Figure 1 : Raisons de quitter son employeur 2012 -2013

Concernant les Assistants Dentaires, les raisons de rupture les plus souvent évoquées sont le manque de respect envers les salariés ou les patients, un défaut d'éthique, une altération des relations et une communication devenue impossible. L'impossibilité d'évolution professionnelle est évoquée en second lieu : absence de formations, de projets, non revalorisation du salaire.

Cependant, l'idée de quitter leur emploi est parfois liée à un nouveau choix d'organisation de vie : meilleure proximité du domicile pour leurs enfants, recherche d'un aménagement de temps de travail. Le stress lié à la rentabilité dans certains Cabinets Dentaires est également cité comme un facteur déclencheur d'un départ. (40)

4.3 Notification

La volonté de mettre fin au contrat de travail doit être manifestée de façon « claire et non équivoque ». Une absence injustifiée ou un abandon de poste n'est pas considéré comme une démission mais peut permettre une procédure de licenciement pour absence injustifiée. (38)

L'Assistant Dentaire doit prévenir l'employeur par oral ou par écrit en lettre recommandée avec accusé de réception (préférable).

A la suite de cela l'Assistant Dentaire ne peut pas quitter simplement le Cabinet car il doit respecter un délai de préavis.

4.4 Préavis

La durée légale est fixée par la Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaire.

(Tableau 3)

Catégories	Ancienneté	Durée du préavis
Non Cadres	Inférieure 6 mois	15 jours
	6 mois à 2 ans	1 mois
	Supérieure à 2 ans	2 mois
Cadres	Comme cadre pendant moins de 1 an	Idem que non cadres
	Comme cadre pendant plus de 1 an	3 mois

Tableau 3 : Durée du préavis prévue par la Convention Collective National des Cabinets Dentaires (2)

Le préavis débute à compter de la notification au Chirurgien-Dentiste de la démission. Durant la période de préavis, l'Assistant Dentaire est autorisé à quitter son poste pour chercher du travail.

Pour les bénéficiaires d'un contrat à temps partiel d'une durée hebdomadaire inférieure à 16 heures, 15 minutes rémunérées par heure quotidienne de travail sont accordées pour la recherche d'emploi.

Concernant les contrats supérieurs à 16 heures par semaine, l'Assistant Dentaire à l'autorisation de s'absenter deux heures par jour. Les heures de recherche étant rémunérées au taux normal.

Afin de permettre à l'Assistant Dentaire des déplacements plus importants dans sa recherche d'emploi, les heures peuvent être bloquées sur plusieurs jours.

Pendant toute la durée du préavis, le Chirurgien-Dentiste ne peut modifier le contrat de travail. Dans le cas contraire, le Conseil de Prud'homme peut requalifier la rupture de contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant à l'Assistant Dentaire certaines indemnités.(41)

Le Chirurgien-Dentiste ne peut pas amputer à l'Assistant Dentaire une partie de son salaire, ni le priver d'une prime dont le paiement a lieu durant son préavis. Cependant le Chirurgien-Dentiste peut toujours aménager les horaires et les tâches de l'Assistant Dentaire. (42)

Certaines exceptions existent comme la démission à la suite d'une grossesse mais l'Assistant Dentaire a l'obligation de prévenir le Chirurgien-Dentiste 15 jours avant la date effective.

Deux cas particuliers existent ne permettant pas la suspension du préavis de démission (41) :

- Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle. Le préavis est suspendu jusqu'au retour de l'Assistant Dentaire au Cabinet.
- La période de congés payés

Si l'Assistant Dentaire n'effectue pas le préavis alors qu'il n'en est pas dispensé, ce dernier sera contraint de verser une indemnité compensatrice accompagnée de dommages et intérêts. Dans ce cas précis, le Chirurgien-Dentiste ne peut pas prélever cette indemnité sur le salaire de l'Assistant Dentaire. Il devra saisir le Conseil de Prud'hommes pour régler le litige. (42)

4.5 Indemnités

À la suite de sa démission, l'Assistant Dentaire a le droit à certaines indemnités (43) :

- Indemnité compensatrice de préavis :

Elle est due si l'Assistant Dentaire est dispensé d'effectuer son préavis.

- Indemnité compensatrice de congés payés :

Si la totalité des congés acquis avant la date de rupture du contrat n'ont pas pu être pris en totalité, le Chirurgien-Dentiste sera tenu de lui verser cette indemnité.

- Complémentaire santé :

Si le motif de démission ouvre le droit au versement d'allocation chômage, l'Assistant continuera de bénéficier de la couverture santé souscrite dans le cadre du Cabinet, sauf dans le cas d'un licenciement pour faute lourde.

- Épargne salariale :

Si un dispositif d'épargne salarial est mis en place, l'assistant peut demander le déblocage anticipé des sommes.

- La contrepartie financière en cas de clause de non-concurrence.

L'ensemble des indemnités sont soumises à cotisations ainsi qu'à la Contribution Sociale Généralisée (CGS) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). (44)

Dans de très rare cas, la démission peut être considérée comme abusive (45). En effet, si l'Assistant démissionne alors que des frais importants viennent d'être engagés pour lui (pour sa formation par exemple) dans le Cabinet, ou si sa présence était cruciale au moment de sa démission, les juges des Prud'hommes peuvent estimer que la démission présente un caractère abusif.

L'Assistant Dentaire pourra être alors condamné à verser des dommages et intérêts, dont le montant est fixé par le Conseil des Prud'hommes, au Chirurgien-Dentiste en réparation du préjudice causé. (46)

Si le caractère abusif de la démission est reconnu et que l'Assistant a conclu un nouveau contrat de travail, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'ancien employeur dans les cas suivants : (47)

- Le nouvel employeur est intervenu dans la rupture
- Le nouvel employeur a engagé l'Assistant Dentaire sachant qu'il était déjà lié par un contrat de travail.
- Le nouvel employeur a continué d'employer l'Assistant Dentaire après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

4.6 Chômage

L'assistant démissionnaire ne peut bénéficier du droit aux allocations chômage.

Cependant à titre dérogatoire, le démissionnaire peut prétendre au chômage en cas de démission considérée comme légitime par l'assurance chômage ou à défaut, lors de la réévaluation de sa situation, à sa demande et à l'issue d'un délai de 4 mois de chômage non indemnisé. (48)

Un certain nombre de départ sont considérés comme légitimes : (49)

- Une démission pour poursuivre un projet professionnel. Une commission est chargée d'en attester le caractère « réel et sérieux ».
- Une démission pour projet de reconversion professionnelle, à condition d'avoir exercé une activité salariée continue de 5 ans, chez un ou plusieurs employeurs, dans les 60 mois qui précèdent la fin de contrat de travail.
- Une démission qui s'explique par le mariage de l'Assistant Dentaire ou la conclusion d'un PACS entraînant un changement de lieu de résidence, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la fin de l'emploi et la date du mariage ou de la conclusion du PACS.
- Une démission pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi.
- Une démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires.
- Une démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont l'Assistant Dentaire déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.
- Une démission de l'Assistant Dentaire qui, postérieurement à un licenciement ou à une fin de CDD, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme de la période d'essai n'excédant pas 65 jours.
- Une démission pour changement de résidence justifiée par les actes de violence conjugale et pour lesquels le salarié justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.
- Une démission de l'Assistant Dentaire, possédant au minimum 3 années d'affiliation continues, qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, à laquelle le nouvel employeur met fin au cours de la période d'essai.

5 Licenciement

5.1 Introduction

Si le contrat de travail est un CDI, la rupture sera considérée comme un licenciement uniquement si elle est voulue et décidée par le Chirurgien-Dentiste.(50)

Cette démarche est assez rude tant administrativement que psychologiquement pour les deux parties. Il est presque essentiel de se faire épauler par un professionnel pour entamer les démarches de licenciement. En effet cette rupture de contrat est très encadrée par la loi et contrôlée par les tribunaux.

5.2 Les motifs de licenciement

Les motifs de licenciement doivent toujours être justifiés par une cause réelle et sérieuse.

Le Chirurgien-Dentiste doit alors invoquer un motif soit économique, personnel ou le cas de force majeure. (51)

Quels que soit le motif, il est primordial d'avoir les éléments nécessaires pour prouver une situation ou un agissement.

5.2.1 Motif économique

Le motif économique suppose que le cabinet est dans une situation financière critique.

Le Chirurgien-Dentiste devra justifier d'une baisse significative du chiffre d'affaires au moins égal à un trimestre en comparaison avec la même période de l'année précédente. (52)

En dehors de cette possibilité, ce motif ne doit surtout pas être envisagé.

Un Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sera obligatoirement proposé par le Chirurgien-Dentiste ayant pour objectif de favoriser une reconversion de l'Assistant Dentaire. (53)

5.2.2 Motif Personnel

5.2.2.1 Motif personnel disciplinaire

Il existe trois types de fautes classées selon leur gravité (54). (Tableau 4)

Faute	Définition	Conséquences	Exemple
Simple	Faute ne présentant pas un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement.	<ul style="list-style-type: none">- Le Chirurgien-Dentiste peut adresser à l'Assistant Dentaire un avertissement, un blâme ou une mise à pied.- La multiplication de fautes simples résultant d'un comportement volontaire de la part de l'Assistant Dentaire peut justifier un licenciement. (55)	Refus de se faire vacciner contre l'hépatite B alors que préconisée par le médecin du travail.
Grave	Faute qui rend impossible le maintien de l'Assistant Dentaire au Cabinet.	<ul style="list-style-type: none">- Justifie la rupture immédiate du contrat de travail sans préavis- Perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement.- Possibilité d'une mise à pied à titre conservatoire (conseillé).	<ul style="list-style-type: none">- Assistant ayant agressé physiquement un patient.- Abandon de poste- Refus se soumettre à toutes les visites de la médecine du travail maintenu après une demande de l'employeur, formulée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lourde	Faute commise par l'Assistant Dentaire avec l'intention de nuire au Chirurgien-Dentiste ou au Cabinet Dentaire justifiant la rupture immédiate du contrat de travail.	<ul style="list-style-type: none"> - Justifie la rupture immédiate du contrat de travail - Possibilité d'une mise à pied à titre conservatoire (conseillé). - Perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement. - Permet au Chirurgien-Dentiste d'obtenir des dommages et intérêt du fait du préjudice subi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Violence physique et menace de mort envers le Chirurgien-Dentiste -Détournement des fonds du Cabinet Dentaire -Divulgence d'informations secrètes ou confidentielles -Détournement de la patientèle au profit d'un autre Cabinet Dentaire -Dégradation volontaire d'un outil du Cabinet Dentaire
---------------	---	---	--

Tableau 4 : Classement des différentes fautes en fonction de la gravité.(54)

5.2.2.2 Motif personnel non disciplinaire

D'autres motifs personnels existent :

- Insuffisance professionnelle :

C'est l'incapacité durable et objective d'un salarié à exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à sa qualification. L'Assistant Dentaire fourni involontairement une mauvaise qualité de travail en raison d'une compétence professionnelle ou d'une inadaptation à l'emploi. (56)

Les raisons invoquées peuvent être l'inaptitude, le manque d'organisation professionnelle, des erreurs de gestion, le manque de dynamisme ayant entraîné la perte de plusieurs patients.

L'inaptitude au travail est qualifiée par le médecin du travail. En l'absence de reclassement possible, elle peut conduire au licenciement. (57)

- Absences répétées ou prolongées pour maladie :

Les absences répétées ou prolongées pour maladie, perturbant ainsi le fonctionnement du Cabinet Dentaire qui se trouve dans la nécessité de procéder à son remplacement définitif.

Un licenciement pour raisons de santé de l'Assistant Dentaire serait discriminatoire, le Conseil de Prud'hommes est particulièrement rigoureux quant aux cas de licenciement pour maladie ou absences répétées.(58)

- Refus d'une modification du contrat de travail décidée par le Chirurgien-Dentiste
- Mécontentement ou incompatibilité d'humeur :

La mécontentement entre un Assistant Dentaire et tout ou partie du personnel ou du Chirurgien-Dentiste peut constituer une cause de licenciement dès lors qu'elle repose sur des faits objectifs imputables au salarié concerné.

Cela suppose d'être en mesure de prouver que le salarié licencié est objectivement responsable de la situation. Par exemple, l'inaptitude du salarié à gérer une équipe tant sur le plan des relations que sur celui de l'organisation se traduisant par des plaintes, des démissions.

En présence de différentes versions, le doute profitera toujours à l'Assistant Dentaire, raison pour laquelle il convient de faire particulièrement attention si l'on décide d'y recourir.

Le Chirurgien-Dentiste pourra reprocher à l'Assistant Dentaire à la fois un motif personnel disciplinaire (faute) et un motif personnel non disciplinaire (insuffisance professionnelle par exemple). (56)

5.2.3 Cas particulier du motif de forces majeures

Le motif de la force majeure permet au Chirurgien-Dentiste de mettre fin immédiatement au contrat de travail sans tenir compte de la procédure prévue en matière de licenciement (convocation à un entretien, entretien préalable, etc.), aucun préavis n'est effectué.(59)

L'événement doit être « extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution » (59).

Elle peut être déterminée à la suite d'une décision administrative comme une interdiction définitive d'exercer ou à l'occasion d'un incendie entraînant la destruction totale du Cabinet Dentaire sans possibilité de reprise de l'activité. (59)

Cependant si l'Assistant Dentaire estime que les conditions de forces majeures ne sont pas réunies, il peut saisir le Conseil des Prud'hommes. Le juge prononcera alors au cas par cas l'existence d'un événement relevant de la force majeure.

5.3 Notification du licenciement

On décompte trois étapes indispensables, applicables à tout licenciement :

1) Convocation de l'Assistant Dentaire à un entretien préalable :

Par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge(60) qui indique l'objet de l'entretien entre le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire, précisant la date, l'heure et le lieu de l'entretien.(61)

La convocation doit mentionner la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

2) L'entretien préalable au licenciement

3) La notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée au moins deux jours ouvrable après la date de l'entretien préalable pour un motif personnel et au minimum sept jours pour un motif économique. (62)

5.4 Entretien Préalable

L'entretien se déroule au minimum cinq jours ouvrables après présentation de la lettre de convocation. En cas d'absence, le jour où la lettre est présentée la première fois ne compte pas. (60)

Le Chirurgien-Dentiste a l'obligation d'informer l'Assistant Dentaire de sa possibilité d'être assisté par un conseiller et d'indiquer où consulter la liste des conseillers du salarié. Cette liste de conseillers bénévoles est établie par le préfet de département. Elle est éditée sur le site internet de la DIRECCTE. (63)

L'Assistant Dentaire qui souhaite être épaulé par un conseiller le choisira librement sur la liste et l'informerait lui-même de la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable. De la même manière, il informera de la façon de son choix (oralement ou par écrit) le Chirurgien-Dentiste de la présence du conseiller à l'entretien préalable.

Toutes ces informations doivent figurer dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Lorsque que la procédure n'a pas été respectée, par exemple si pour l'entretien préalable, le Chirurgien-Dentiste n'a pas rappelé la possibilité à l'Assistant Dentaire de se faire assister, le licenciement pour motif personnel est irrégulier. L'Assistant Dentaire a alors le droit à une indemnité qui ne peut dépasser un mois de salaire. (61)

Le Chirurgien-Dentiste, en dehors de toute personne appartenant au Cabinet Dentaire n'a pas le droit d'être accompagné, ni par un avocat ni par un expert-comptable. (64)

En cas d'absence ou de retard du conseiller de l'Assistant Dentaire, l'entretien préalable se déroule normalement. Le Chirurgien-Dentiste n'a pas à décaler ni reporter l'entretien. (65)

Pendant l'entretien préalable, le Chirurgien-Dentiste expose les motifs de sa décision et recueille les explications de l'Assistant Dentaire.

A la fin de l'entretien préalable, l'Assistant Dentaire peut demander un compte-rendu détaillé de l'entretien à son conseiller. L'Assistant lui demandera alors de compléter par écrit une attestation de témoignage en justice et de lui fournir une copie de sa carte d'identité. Ce témoignage peut servir d'élément de preuve en cas de procès. (65)

L'Assistant Dentaire n'est pas dans l'obligation de se présenter à l'entretien préalable et son absence ne peut pas lui être reprochée ni sanctionnée. Cette absence n'empêche pas la poursuite de la procédure de licenciement. (65)

5.5 Lettre de licenciement

Deux jours ouvrables après la date de l'entretien préalable, le Chirurgien-Dentiste notifie le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception à son Assistant Dentaire. (66) Ce délai minimal de deux jours doit permettre au Chirurgien-Dentiste d'étudier les explications éventuelles de l'Assistant Dentaire recueillies pendant l'entretien.

Concernant le licenciement pour faute, le délai légal maximal d'envoi de la lettre est d'un mois après l'entretien préalable. Pour les autres motifs, il n'existe pas de délai légal maximal.

La lettre est signée par le Chirurgien-Dentiste. Elle contient obligatoirement le motif du licenciement et rappelle les droits et obligation de chaque partie.

Dans les quinze jours suivants la réception de lettre de licenciement, l'Assistant Dentaire peut demander, par une lettre recommandée avec avis de réception, au Chirurgien-Dentiste des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. Ce dernier a alors 15 jours pour les donner par lettre recommandée avec avis de réception. (67)

5.6 Préavis

En dehors du licenciement pour faute lourde, l'Assistant Dentaire reste tenu d'exécuter un préavis et à son terme, le contrat prend fin.

Le point de départ du préavis est la date de présentation de la lettre recommandée informant le licenciement à l'Assistant Dentaire. (68)

Sa durée légale est établie par la Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaires. (Tableau 5)

Catégories	Durée du préavis	
	Ancienneté	Licenciement
Non Cadres	- De 6 mois	15 jours
	6 mois à 2 ans	1 mois
	+ de 2 ans	2 mois
Cadres	Comme cadre pendant – de 1 an	Idem que non cadres
	Comme cadre pendant + de 1 an	3 mois

Tableau 5 : Durée du préavis à respecter en cas de licenciement selon la Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaires (2)

Le préavis est supprimé si l'Assistant Dentaire se retrouve dans l'une de ces situations :

- Licenciement pour faute grave ou faute lourde
- Licenciement pour inaptitude
- Dispense du préavis par l'employeur
- Cas de force majeure
- Impossibilité d'exécution (par exemple : perte du permis de conduire)

La lettre de licenciement doit mentionner que l'Assistant Dentaire est dispensé de préavis.

De la même manière si l'Assistant Dentaire réalise une faute grave ou lourde durant un préavis pour licenciement, le Chirurgien-Dentiste peut l'interrompre avant son terme.

La réduction de la durée du préavis, voir sa suppression totale peuvent être explicitement négociées entre les deux parties. (69)

L'Assistant Dentaire a droit à un indemnité compensatrice s'il ne réalise pas le préavis sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave. (70)

Que le préavis soit réalisé ou non, la date à laquelle le contrat de travail prend fin n'est pas modifié. (71) Sauf lorsque la dispense de préavis est demandée par l'Assistant Dentaire et acceptée par le Chirurgien-Dentiste. Dans ce cas précis le contrat de travail est rompu immédiatement avec renonciation réciproque au préavis et à l'indemnité compensatrice de préavis.

L'Assistant Dentaire qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis peut abroger son contrat de travail avec un préavis de dix jours ouvrables. Le Chirurgien-Dentiste n'est pas tenu de payer le reste de la période de préavis.(2)

5.7 Fin de contrat

Au terme du préavis, le contrat de travail prend fin. À la date de fin de contrat, le salarié perçoit, en complément de son dernier salaire, et s'il y a droit, des indemnités.

Le Chirurgien-Dentiste remet à l'Assistant Dentaire les documents de fin de contrat qui lui sont dus.

5.8 Indemnité

S'il y a droit, l'Assistant Dentaire perçoit en complément de son dernier salaire, des indemnités :

- Indemnités compensatrices de congés payés :

Elle est versée lorsque l'Assistant Dentaire n'a pas pu bénéficier du total de ses congés payés. (72)

En fonction du calcul le plus avantageux, elle est égale soit à un 1/10^e de la rémunération brute totale touchée pendant la période de référence, soit égale à la rémunération que l'Assistant aurait touchée s'il avait continué à travailler pendant sa période de congé. (73)

Elle est due en cas de faute lourde. (74)

- Indemnités compensatrices de préavis :

Elle est versée lorsque l'Assistant Dentaire n'exécute pas son préavis sauf si licenciement pour faute lourde. Elle correspond à la rémunération que l'Assistant aurait touchée s'il avait travaillé durant le préavis. (75)

- En cas de clause de non-concurrence :

Si le contrat de travail le prévoit, une contrepartie financière sera versée. Elle est due également en cas de faute grave ou lourde.

- L'indemnité de licenciement :

Il existe deux possibilités concernant le montant de l'indemnité de licenciement à verser :

- La base légale dont les dispositions sont prévues par le Code du travail
- La base conventionnelle dont les dispositions sont prévues par l'article 4.3 de la Convention Collective des Cabinets dentaires.

La formule de calcul la plus avantageuse sera toujours retenue. Cependant depuis le décret du 25 septembre 2017, l'indemnité légale de licenciement fixée par le Code du travail a été augmentée.

Le calcul du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la Convention Collective des Cabinets Dentaires étant moins favorable à l'Assistant Dentaire, c'est le calcul de l'indemnité légale qui sera retenu. (76)

Le montant de l'indemnité légale de licenciement varie en fonction du salaire et de l'ancienneté de l'Assistant Dentaire.

En CDI, l'Assistant Dentaire peut en bénéficier s'il justifie au minimum de huit mois d'ancienneté. La durée du préavis, qu'il soit réalisé ou non, entre dans le calcul de l'ancienneté. (20)

Jusqu'à dix ans de présence au sein du même Cabinet Dentaire, l'indemnité s'élève à un 1/4 de mois de salaire par année de présence. En cas d'année incomplète, la fraction de l'indemnité correspondante sera proportionnelle au nombre de mois « complets » de présence. (77)(78)

À partir de dix années de présence : 1/3 de mois de salaire par année de présence. (78)

Face à ce risque le Chirurgien-Dentiste peut souscrire à une assurance indemnité de licenciement auprès de l'AG2R. (77)

5.9 Chômage

Le licenciement ouvre les droits au chômage. En effet, quel que soit le motif (faute simple, grave ou lourde) pour lequel l'Assistant Dentaire est licencié on considère qu'il est involontairement privé de son travail. (79)

5.10 Contestation du licenciement

L'Assistant Dentaire peut saisir le Conseil des Prud'hommes en cas d'absence de motif de licenciement ou si le motif ne justifie pas une rupture de contrat.

Si le Conseil des Prud'hommes juge le licenciement sans cause réelle, l'Assistant Dentaire peut toucher une indemnité dont le montant est conforme au barème applicable en cas de licenciement injustifié. (80)

6 La rupture conventionnelle

6.1 Introduction

Mise en place en 2008, cette alternative au licenciement et à la démission est de plus en plus utilisée. La rupture conventionnelle permet au Chirurgien-Dentiste et à l'Assistant Dentaire une rupture d'un contrat à durée indéterminée à l'amiable.

En effet, si le consentement est réciproque, le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire suivent une procédure spécifique qui aboutit à la signature d'une convention de rupture.

Cette « rupture à l'amiable » est soumise à une homologation par l'autorité compétente représentée par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Elle entoure de garanties l'Assistant Dentaire et lui ouvre les droits à l'allocation d'assurance chômage.

6.2 Procédure de rupture conventionnelle

La procédure comporte plusieurs étapes définies par les articles L.1237-11 à L.1237-16 et R.1237-3 du Code du Travail. (*Figure 2*).

6.2.1 La phase préparatoire

Ce sont le ou les entretiens préparatoires pendant lesquels la convention de rupture est négociée. La loi n'a prévu aucune procédure particulière pour la tenue du ou des entretiens préparatoires.

6.2.2 La signature

Une fois que les deux parties se sont accordées sur les conditions de rupture, la convention de rupture est signée par le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire.

6.2.3 La phase de rétractation

Le délai de rétractation est de 15 jours à compter du lendemain de la date de signature de la convention. Ce délai comprend tous les jours de la semaine, cependant s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est reporté jusqu'au premier jour ouvrable suivant. (9)

6.2.4 La phase d'homologation

Dès le lendemain de la fin du délai de rétractation, l'envoi de la demande d'homologation est possible.

La demande se fait auprès de la DIRECCTE dont relève le Cabinet Dentaire où est employé l'Assistant Dentaire.

Le délai d'instruction est de quinze jours ouvrables à compter du lendemain de la date de réception de la demande d'homologation. Ce délai comprend tous les jours de la semaine, cependant s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est reporté jusqu'au premier jour ouvrable suivant. (9)

6.2.5 La phase de rupture

Deux possibilités existent :

- Une notification est faite dans le délai d'instruction de 15 jours. Il y a alors soit une décision expresse d'homologation soit un refus d'homologation. Si l'homologation est accordée, la rupture du contrat de travail est possible dès le lendemain du jour de la notification de la décision.
- Il y a absence de notification pendant le délai d'instruction de 15 jours. Le dernier jour ouvrable du délai d'instruction à minuit il y a décision implicite d'homologation. La rupture du contrat de travail est alors possible.

Une contestation de la convention, de l'homologation ou du refus d'homologation est possible uniquement dans un délai de 12 mois après la décision de la DIRECCTE. Cette contestation se fait exclusivement devant le Conseil de Prud'hommes.

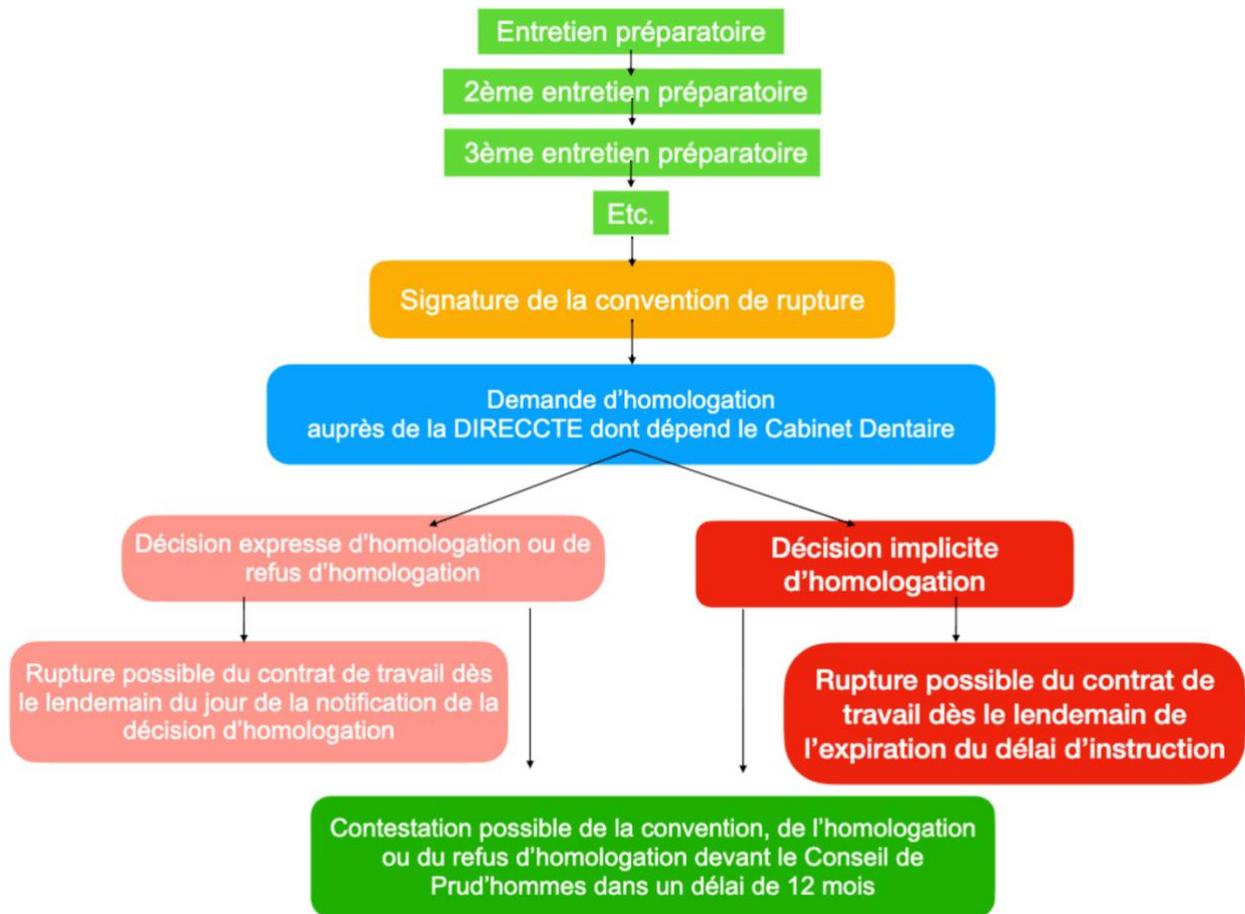


Figure n°2 Procédure de rupture conventionnelle du CDI selon les Articles L.1237-11 à L.1237-16 et R. 1237-3 du Code du Travail.

6.3 Consentement réciproque

Le Chirurgien-Dentiste ne peut obliger l'Assistant Dentaire à accepter une rupture conventionnelle et inversement, en particulier si des motifs de licenciement pour faute peuvent être retenus.

Si des éléments laissent supposer que la rupture de contrat est réalisée dans une situation ne préservant pas la liberté de consentement ou l'indépendance de l'Assistant Dentaire comme une situation de harcèlement moral, ce dernier peut saisir le Conseil de Prud'hommes. La rupture conventionnelle risque, alors, d'être requalifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse par les juges, conduisant au versement d'indemnités pour le salarié. (81)

S'il y a refus de la rupture conventionnelle, il est important de le notifier par écrit. Il n'y a aucune obligation de justifier le refus.

Le litige entre le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant devra se régler différemment :

- Si le Chirurgien-Dentiste désire néanmoins mettre fin au contrat : il devra passer par un licenciement.
- Si l'Assistant Dentaire souhaite tout de même quitter le Cabinet Dentaire : il lui faudra entamer une procédure de démission au risque de ne pas toucher le chômage. Certains opte alors pour une solution à éviter : l'abandon de poste.(82)

6.4 L'entretien spécifique pour la rupture conventionnelle

L'objectif du ou des entretiens est de définir les conditions de la rupture. Le nombre d'entretien préparatoire à la convention de rupture conventionnelle ne sont pas limités.

A chaque entretien, l'Assistant Dentaire peut se faire épauler par un conseiller du salarié. Il aura l'obligation de prévenir le Chirurgien-Dentiste systématiquement avant l'entretien.

Le Chirurgien-Dentiste peut se faire assister seulement si l'Assistant Dentaire est lui-même assisté. Il pourra choisir une personne de son choix appartenant au personnel du Cabinet Dentaire, une personne appartenant à son organisation patronale ou par un autre employeur de la même branche.

La convocation à l'entretien n'est soumise à aucun formalisme. La date, l'heure et le lieu sont librement fixées par le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire.

Le Chirurgien-Dentiste peut convoquer verbalement l'Assistant Dentaire. Cependant il est conseillé de le faire par écrit et d'une manière qui permette de justifier la date de réception de la convocation. Cette précaution permet, en cas de litige, d'apporter une preuve que l'Assistant Dentaire a été invité à négocier. (83)

A la fin de chaque entretien préparatoire, il est recommandé au Chirurgien-Dentiste de laisser à l'Assistant Dentaire un résumé de l'entretien du jour ainsi que de remettre et faire signer un document en deux exemplaires sur lequel est indiqué la date de l'entretien mentionnant le fait que l'Assistant a fait une demande de rupture conventionnelle. Ce document servant à valider la date de l'entretien, il est conseillé de l'accompagner d'un autre document informant de ce qu'est la rupture conventionnelle. L'objectif de ce document est de prouver que l'Assistant Dentaire est bien informé de la procédure.

Une fois que le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire se sont accordés sur les conditions de la rupture, la convention de rupture conventionnelle est réalisée sur internet, sur le site de la DIRECCTE.

6.5 Convention de rupture

La convention de rupture conventionnelle individuelle fixe les conditions de la rupture.

Librement définies par le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire, les conditions à fixer sont les suivantes (84):

- La date de rupture du contrat de travail. Cette date est fixée au plus tôt au lendemain du jour de l'autorisation par la DIRECCTE.
- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
- Préavis à effectuer ou non.

Sa rédaction nécessite les salaires des douze derniers mois et d'indiquer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire doivent signer la convention de rupture conventionnelle.

Le Chirurgien-Dentiste aura l'obligation de remettre un exemplaire de la convention à l'Assistant Dentaire. Si cette obligation n'est pas respectée, l'Assistant Dentaire peut saisir le Conseil de Prud'hommes et obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle ainsi que le versement des indemnités de licenciement injustifié.

À la suite de la signature, le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire disposent d'un délai de quinze jours calendaires pour se rétracter. Ce délai débute le lendemain de la date de signature de la convention. Il existe un simulateur en ligne pour calculer la date de fin du délai de rétractation. (85)

En l'absence de rétractation dans les délais prévus, le Chirurgien-Dentiste ou l'Assistant Dentaire adresse la convention de rupture conventionnelle à la DIRECCTE pour obtenir sa validation.

La demande de validation de la convention se demande :

- Soit en ligne sur le téléservice TéléRC (recommandé)
- Soit en complétant le formulaire Cerfa n°14598 de demande d'homologation de la rupture conventionnelle.

L'Assistant Dentaire poursuit son activité normalement jusqu'à la fin du contrat. Il peut s'il le souhaite prendre des congés payés durant cette procédure.

En signant la convention de rupture conventionnelle, l'Assistant Dentaire est exempté de toute faute professionnelle qu'il aurait éventuellement commise.

6.6 Indemnités

La rupture conventionnelle donne droit à certaines indemnités :

- Indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

Le montant négociable avec le Chirurgien-Dentiste ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.(86)

Le calcul de l'indemnité spécifique varie en fonction de l'ancienneté et de la rémunération brute des douze derniers mois.

Il existe un simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle en ligne : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/simulateur/indemnite>. (85)

- Indemnité de congés payés :

Si l'Assistant Dentaire n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

En fonction du calcul le plus avantageux, elle est égale soit à un 1/10^e de la rémunération brute totale touchée pendant la période de référence, soit égale à la rémunération que l'Assistant aurait touchée s'il avait continué à travailler pendant sa période de congé. (73)

6.7 Chômage

Suite à la rupture conventionnelle, l'Assistant Dentaire peut s'inscrire à Pôle emploi et ainsi bénéficier des allocations versées par Pôle emploi.(87)

7 Départ en retraite

7.1 Introduction

Il existe deux possibilités :

- Le départ volontaire de l'Assistant Dentaire à la retraite
- La mise en retraite par le Chirurgien-Dentiste

Le départ en retraite ouvre droit à une indemnité de mise en retraite. (88)

7.2 Le départ volontaire de l'Assistant Dentaire à la retraite

7.2.1 Procédure

L'Assistant Dentaire souhaitant partir à la retraite doit respecter 3 étapes importantes :

1. Demander sa retraite de base du régime général :

La demande de retraite se réalise sur internet sur le site de l'Assurance retraite du régime général de la Sécurité sociale entre 4 et 6 mois avant la date de départ souhaitée.

Quelques semaines avant le départ en retraite, l'Assurance retraite adresse un courrier indiquant le montant exact de la retraite et son point de départ.

2. Demander sa pension de retraite complémentaire
3. Prévenir le Chirurgien-Dentiste :

Il n'existe pas de procédure particulière

7.2.2 Indemnités

L'Assistant Dentaire qui rompt son contrat de travail pour partir en retraite à droit à certaines indemnités :

- Indemnité compensatrice de congés payés
- Indemnité compensatrice de préavis
- Indemnité de départ à la retraite :

S'il s'agit d'un départ à la retraite volontaire, l'Assistant Dentaire a le droit à une indemnité légale de départ à la retraite s'il possède au moins dix ans d'ancienneté au Cabinet Dentaire.(89)

L'indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté de l'Assistant Dentaire. (Tableau 6)

Le salaire de référence est choisi en fonction du calcul le plus avantageux (90) :

- Soit 1/12^e de la rémunération brute des douze derniers mois
- Soit 1/3 des trois derniers mois, les primes versées pendant cette période sont recalculées sur trois mois.

Ancienneté de l'Assistant Dentaire	Montant de l'indemnité de retraite
Entre 10 ans et moins de 15 ans	La moitié du salaire mensuel
Entre 15 ans et moins de 20 ans	1 mois de salaire
Entre 20 ans et moins de 30 ans	1 mois et demi de salaire
30 ans et plus	2 mois de salaire

Tableau 6 : Montant de l'indemnité retraite suite à un départ en retraite volontaire du salarié en fonction de son ancienneté selon l'Article D1237-1 du Code du Travail.(47)

7.3 Mise en retraite par le Chirurgien-Dentiste

7.3.1 Procédure

À partir de l'âge de 70 ans, l'Assistant Dentaire peut être mis d'office à la retraite par le Chirurgien-Dentiste. Il est informé par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise de lettre en main propre de la rupture de contrat.

Avant 70 ans, l'accord de l'Assistant doit être obtenu. Ce dernier peut être interrogé, via lettre recommandée avec avis de réception ou par remise de la lettre en main propre, sur son intention de partir volontairement du Cabinet Dentaire pour prendre sa retraite.

Il existe un préavis dont la durée est identique à celle du préavis en cas de licenciement. (*Tableau 5*)

Si l'Assistant Dentaire ne remplit pas les conditions de mise à la retraite, la rupture de contrat de travail par le Chirurgien-Dentiste devient un licenciement. (91)

7.3.2 Indemnités

L'Assistant Dentaire a droit à certaines indemnités :

- Indemnité de départ à la retraite (89)

Lorsque l'ancienneté est inférieure à 10 ans, l'indemnité minimum est fixée à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté. Si l'année est incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets. (88)

Si l'ancienneté est supérieure à 10 ans, L'indemnité minimum est en fonction du calcul le plus avantageux pour l'Assistant Dentaire (92) :

- Soit ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années.
- Soit 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année

Le calcul de l'indemnité se fait à partir de la rémunération brute perçue par l'Assistant Dentaire à la date de l'envoi de la lettre de licenciement. (89)

Le salaire de référence étant celui résultant de la formule la plus avantageuse (90):

- Soit la moyenne mensuelle est 12 derniers mois précédant la date de l'envoi de la lettre de licenciement. Si l'ancienneté est inférieure à un an, on réalise la moyenne mensuelle de la rémunération des mois de présence.
- Soit 1/3 des trois derniers mois. Dans ce calcul l'ensemble des primes seront intégrés dans le calcul en proportion du temps de travail effectué.

L'ancienneté est calculée jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis même s'il n'est pas réalisé.

Une contribution sur l'indemnité doit être versée à la Caisse national d'assurance vieillesse par le Chirurgien-Dentiste à hauteur de 50%. (93)

- Indemnité compensatrice de congés payés
- Indemnité compensatrice de préavis
- En cas de clause de non-concurrence, la contrepartie prévue à cet effet.

Le Chirurgien-Dentiste peut souscrire à une garantie de prévoyance Ag2R permettant la participation au paiement de la prime de départ en retraite. Il est conseillé au successeur de souscrire à cette dernière lors de la reprise d'un Cabinet Dentaire à la date de rachat. (94)

8 Les documents remis à l'Assistant à la fin de son contrat

8.1 Introduction

Au terme du contrat de travail en CDD ou en CDI, le Chirurgien-Dentiste doit remettre à l'Assistant Dentaire certains documents quel que soit le motif de rupture de contrat.

8.2 Certificat de travail

Le document est remis uniquement à la date de fin de contrat de travail que l'Assistant Dentaire effectue ou non son préavis (95) .

Il doit comporter les mentions suivantes :

- L'identité du Chirurgien-Dentiste employeur : nom, adresse, raison sociale, siège social.
- L'identité de l'Assistant Dentaire : nom, prénom, adresse.
- La nature de l'emploi occupé.
- Les dates d'entrée/sortie de l'Assistant Dentaire au Cabinet Dentaire.
- Les périodes pendant lesquelles l'Assistant Dentaire a occupé cet emploi.
- Le maintien gratuit de la couverture santé pendant toute la période de chômage, si l'Assistant Dentaire en bénéficiait.(96)
- Le maintien gratuit des garanties de prévoyance (en cas de décès, incapacité de travail ou invalidité) pendant toute la période de chômage, si l'Assistant Dentaire en bénéficiait.(96)
- La date de remise du certificat et lieu de sa rédaction.
- La signature du Chirurgien-Dentiste employeur.

- Si le certificat de travail n'est pas remis à l'Assistant Dentaire, le Chirurgien-Dentiste s'expose à plusieurs sanctions (97):
 - Le Chirurgien-Dentiste encourt une amende de 4^{ème} classe allant jusqu'à 750 euros.(98)
 - L'Assistant Dentaire peut saisir le Conseil de Prud'hommes et ainsi obtenir des dommages et intérêts.
 - Le Chirurgien-Dentiste peut être condamné à remettre le document sous astreinte et donc à payer une amende par jour de retard.

8.3 Solde de tout compte

Il rédigé par le Chirurgien-Dentiste et remis contre reçu à l'Assistant Dentaire démissionnaire lors de la rupture du contrat de travail. (99) Il doit mentionner :

- Le total des sommes dues à l'Assistant Dentaire à la date de fin du contrat : salaire, primes et indemnités.
- La mention selon laquelle le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire (dont l'un est remis à l'Assistant Dentaire)

L'Assistant Dentaire peut ne pas signer ainsi que contester le reçu pour solde de tout compte. Dans un premier temps, via une lettre recommandée adressée au Chirurgien-Dentiste si ce dernier a fait une erreur ou un oubli(100). Puis devant le Conseil de Prud'hommes si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 3 ans.(101)

Même en l'absence de signature, le Chirurgien-Dentiste est obligé de verser les sommes dues à l'Assistant Dentaire.

A partir du moment où l'Assistant Dentaire signe le reçu, il dispose de 6 mois pour contester et de 3 ans si cela concerne des sommes non mentionnées dans le reçu devant le Conseil de Prud'hommes. (99) (101)

Le Chirurgien-Dentiste peut réclamer d'éventuelles sommes versées en trop pendant 3 ans. (102)

8.4 Attestation Pôle emploi

Cette attestation permet à l'Assistant Dentaire de faire valoir ses droits aux allocations chômage. Elle est obligatoire même si l'Assistant Dentaire n'a pas le droit au chômage. Il doit préciser les informations suivantes :

- Identité et qualification de l'Assistant Dentaire
- Motif de la rupture du contrat de travail
- Durée de l'emploi
- Montant des rémunérations des 12 derniers mois (salaires, primes, indemnités, montant du solde de tout compte)

L'attestation est transmise par le Chirurgien-Dentiste directement à Pôle emploi via le service en ligne. Un exemplaire imprimé est donné à l'Assistant Dentaire.

En cas de fausse indication (motif de rupture de contrat inexact) ou de retard du Chirurgien-Dentiste, l'Assistant peut saisir le Conseil de Prud'hommes. Si l'attestation n'est pas remise, le Chirurgien-Dentiste risque une amende de 1500 euros.(103)

8.5 Épargnes

En cas de dispositifs de participation, de plans d'épargne ou d'intéressement, un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

9 Litiges

9.1 Introduction

Dans quelques rares cas, des litiges peuvent voir le jour et compliquer la procédure. Ces litiges sont soumis à des procédures spécifiques sur le plan judiciaire qui passent par le recours aux Conseils de Prud'hommes.

9.2 Les Conseils de Prud'hommes

Leurs missions sont la conciliation des parties et le jugement des litiges individuels dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé.(104)

On dénombre 5 catégories de Conseils de Prud'hommes : industrie, commerce, agriculture, activités diverses et encadrement. La Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaires et la Convention Collective Nationale des Assistantes Dentaires et des Réceptionnistes sont placées dans la catégorie 4, activités diverses.(105)

Chaque section du Conseil de Prud'hommes est un tribunal. Il est composé de la façon suivante :

- Un conseiller Prud'homal Président : Employeur ou Salarié
- Des conseillers Prud'hommes Assesseurs : Employeurs et Salariés

Depuis 2016, les conseillers ne sont plus élus mais nommé tous les quatre ans sur des propositions d'organisation syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs.(106)

Le Conseil saisi est le plus souvent déterminé en fonction de l'implantation géographique et de l'activité principale de l'employeur.

9.3 Litiges concernés

La saisi des Conseils de Prud'hommes est gratuite et n'est possible uniquement pour les litiges liés (107):

- À un licenciement

- À une situation de harcèlement (moral ou sexuel) ou de discrimination
- À la durée de travail
- À une sanction disciplinaire
- Au paiement du salaire ou des primes
- Aux jours de repos ou de congé
- Aux conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail
- À la remise de l'attestation Pôle emploi ou du certificat de travail

9.4 Délais de recours

Certains délais existent pour saisir le CPH, au-delà les faits sont prescrits. (108)
Les délais varient en fonction de la nature du litige. (*Tableau n°7*)

Nature du litige	Délais
Licenciement pour motif personnel	2 ans à partir de la notification de la rupture de contrat(101)
Licenciement économique	12 mois à partir de la notification de la rupture de contrat. (109)
Rupture conventionnelle	12 mois à partir de son homologation.(110)
Paiement des salaires : Salaire non versé Heures supplémentaires non payées Primes non versées	3 ans à partir du jour où l'Assistant Dentaire a eu ou aurait dû avoir connaissance des faits à l'origine de son action.(111) 6 mois s'il s'agit d'une contestation concernant le montant mentionné dans le reçu pour tout solde de tout compte signé par l'Assistant Dentaire. Si non signé, le délai est de 3 ans.(99)

Tableau 7: Délais de recours aux CPH selon l'Article L1471-1 du Code du Travail (101)

9.5 Procédure de saisine

Dans un premier temps, l'Assistant Dentaire formule une réclamation adressée au Conseil de Prud'hommes dont le but est de régler un litige avec le Chirurgien-Dentiste.(112)

Pour cela l'Assistant Dentaire complète le formulaire Cerfa n°15586*07 de requête aux fins de saisine du Conseil de Prud'hommes.(107)

Cette requête est adressée par courrier au greffe du Conseil de Prud'homme du lieu où est situé le Cabinet Dentaire (113).

Le greffe du tribunal convoque le Chirurgien-Dentiste par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre indique le lieu, le jour et l'heure de la convocation. Elle invite le Chirurgien-Dentiste à envoyer au greffe les pièces qu'il souhaite produire pour sa défense et à les communiquer à l'Assistant Dentaire. (114)

Dans un second temps, la procédure se poursuit par deux phases successives : (115)

1) La phase de conciliation.

Cette étape est obligatoire, elle se déroule devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation.

Lors de la conciliation, le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire exposent leurs arguments et présentent si besoin les éléments de preuve à leur disposition.

Au terme de cette conciliation, ils peuvent s'accorder. Le Bureau de Conciliation et d'Orientation propose alors de mettre fin au litige par accord et dresse un procès-verbal qui met fin au litige(116).

Cet accord prévoit alors le versement à l'Assistant Dentaire d'une indemnité forfaitaire établie en fonction de son ancienneté. En échange, les deux parties renoncent à toutes réclamations et indemnités liées à la rupture du contrat de travail. (117)

Si le Chirurgien-Dentiste ou l'Assistant Dentaire n'est pas présent ou n'est pas représenté à la séance de conciliation, le Bureau de Conciliation peut, dans ce cas, se transformer en Bureau de Jugement et trancher le litige.

2) La phase de jugement.

Le procès n'intervient qu'en absence d'accord entre les deux parties pendant la phase de conciliation. Dans ce cas, l'affaire est renvoyée devant le Bureau de Jugement composé d'un nombre égal de conseillers d'employeurs et de conseillers salariés.

Les conseillers apprécient la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux du ou des motifs de rupture de contrat invoqués par le Chirurgien-Dentiste.

Les indemnités à verser à l'Assistant Dentaire sont alors prononcées dans le jugement. Si un doute subsiste, il profite toujours à l'Assistant Dentaire. (117)

Une fois que le Conseil a rendu son jugement, les parties peuvent faire appel de la décision uniquement pour les litiges supérieurs à 4000 euros. (118)

9.6 Indemnité Prud'homale

Pour améliorer la prévisibilité du coût d'un licenciement, un plafonnement de l'indemnité Prud'homale a été mis en place par la loi du 24 septembre 2017.

Un barème fixe les montants planchers et plafonds de l'indemnité en fonction de l'ancienneté du salarié en années complètes jusqu'à une limite de 20 mois de salaire. (Tableau 8)

Ancienneté de l'Assistant Dentaire dans le Cabinet Dentaire (en année complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	0,5	2
2	0,5	3,5
3	1	4
4	1	5
5	1,5	6
6	1,5	7
7	2	8
8	2	8
9	2,5	9
10	2,5	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Tableau 8 : Tableau des montants minimaux et maximaux de l'indemnité prud'homale pour un Cabinet Dentaire ayant moins de 11 salariés (119)

Ces barèmes ne sont pas valables en cas de nullité du licenciement, d'atteinte à une liberté fondamentale, d'harcèlement moral, sexuel ou de discrimination.

Cette indemnité Prud'homale est cumulable avec les indemnités attribuées lors d'un licenciement pour motif économique dans les cas suivants :

- Non-respect par le Chirurgien-Dentiste des procédures de consultation des représentants du personnel (syndicats) ou d'information de la DIRECCTE.
- Non-respect de la priorité à la réembauche.

9.7 Sanctions des irrégularités du licenciement

Si le licenciement de l'Assistant Dentaire n'est pas justifié par une cause réelle et sérieuse, le Conseil de Prud'hommes peut proposer la réintégration de l'Assistant dans le Cabinet Dentaire, avec le maintien de ses avantages acquis. (119)

Si la réintégration est refusée par l'Assistant Dentaire ou le Chirurgien-Dentiste, ce dernier sera condamné à verser une indemnité en fonction du barème prévue à cet effet. (*Figure 3*) (119)

Cependant ces montants ne s'appliquent pas lorsque les faits suivants sont constatés : (120)

- Violation d'une liberté fondamentale
- Harcèlement moral ou sexuel
- Licenciement discriminatoire
- Licenciement à la suite d'une dénonciation de crimes et délit ou d'une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Licenciement d'un salarié protégé (élu syndical) en raison de l'exercice de son mandat
- Licenciement d'un salarié au cours d'une suspension du contrat de travail du fait d'un accident ou de maladie sauf s'il s'agit d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. (121)

Dans ces cas précis, le Conseil de Prud'hommes octroie une indemnité à l'Assistant Dentaire, à la charge du Chirurgien-Dentiste, qui ne peut être inférieure aux salaires cumulés des six derniers mois. Aucun montant maximum n'est prévu. (122)

10 Conclusion

Face à l'évolution des cabinets dentaires, il est aujourd'hui primordial pour un Chirurgien-Dentiste de s'intéresser de plus près au contrat qui le lie avec son Assistant Dentaire. Une bonne communication est nécessaire afin de mener à bien cette relation particulière et de gagner en efficacité.

Des entretiens réguliers peuvent être un bon moyen de s'assurer que chacun travaille dans de bonnes conditions et de comprendre les attentes et les objectifs des deux parties. Au cours de ces discussions, chacun pourra faire part de son ressenti. Le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire pourront définir ensemble des axes d'amélioration si nécessaire.

Ces entretiens permettront de déceler suffisamment tôt l'intention de l'Assistant Dentaire de rompre le contrat de travail, de comprendre ses raisons et d'y remédier si cela est possible.

En redéfinissant les rôles de chacun et en mettant en avant une meilleure communication, ces entretiens permettront également de limiter les manquements de la part de l'Assistant Dentaire. Ces derniers pouvant susciter le désir du praticien de rompre le contrat de travail.

Avant de prendre la décision de mettre fin au contrat, le Chirurgien-Dentiste se doit de s'entretenir avec son Assistant Dentaire, de faire part du problème et d'établir des axes d'amélioration. Il est nécessaire de s'assurer que les objectifs sont bien compris par l'Assistant Dentaire et qu'il s'engage à les respecter. Les conséquences en cas de persistance des manquements doivent être annoncées et consignées dans un compte rendu.

Si aucune amélioration notable n'est constatée, malgré la mise en place de solution pour corriger la situation, le Chirurgien-Dentiste peut décider de se séparer de son Assistant Dentaire à la condition sine qua non de s'appuyer sur une cause réelle et sérieuse. Il est primordial de favoriser le dialogue jusqu'au bout de la procédure et de respecter scrupuleusement la loi. En effet en cas de litige, une conciliation auprès de l'autorité compétente sera très probablement la seule issue possible. Il convient donc d'éviter autant que possible cette ultime étape qui se révélera probablement chronophage, couteuse et psychologiquement éprouvante.

Quel que soit le motif de la fin de contrat, il sera toujours vivement conseillé de se faire aider par un professionnel.

Références bibliographiques

1. LOI n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé (1). 2016-41 janv 26, 2016.
2. Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 - Étendue par arrêté du 2 avril 1992 JORF 9 avril 1992.
3. Arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.
4. Ordre Régional Des Chirurgiens-Dentiste De Lorraine - Assistantes dentaires [Internet]. [cité 23 janv 2021]. Disponible sur: http://www.orcdge.fr/assistantes-dentaires.html&WCE_section_102_1=1#288
5. Assistant dentaire : nouveau référentiel d'activité, de compétence et de formation | ANFH [Internet]. [cité 24 janv 2021]. Disponible sur: <https://www.anfh.fr/actualites/assistant-dentaire-nouveau-referentiel-d-activite-de-competence-et-de-formation>
6. Santé M des S et de la, Santé M des S et de la. Assistant dentaire [Internet]. Ministère des Solidarités et de la Santé. 2021 [cité 1 mars 2021]. Disponible sur: <https://solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-metiers-de-la-sante/les-fiches-metiers/article/assistant-dentaire>
7. OMPL: Observatoire dans les Métiers dans les Professions Libérales [Internet]. [cité 29 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.ompl.fr/branches/san/cabinets-dentaires.html>
8. Article L1221-2 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 2 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019071087/
9. Article R1231-1 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 14 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537730/
10. Article L1237-11 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 2 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019071187
11. Travail M du, l'Insertion de l'Emploi et de, Travail M du, l'Insertion de l'Emploi et de. Le contrat à durée déterminée (CDD) [Internet]. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. 2021 [cité 26 mars 2021]. Disponible sur: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd>
12. Contrat de travail : la période d'essai [Internet]. Les CDF. [cité 11 avr 2021]. Disponible sur: <https://lescdf.fr/services/ressources-humaines/vos-salaries/formation-initiale-et-continue/periode-dessai>
13. Admin S, Admin S. Contrat de professionnalisation [Internet]. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. 2021 [cité 2 mars 2021]. Disponible sur: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>
14. Article L320 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 29 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006648019/1993-01-01
15. Article L3123-27 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 14 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019953/
16. Article L3123-14-2 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 14 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000027550510/2013-06-17
17. Nouvelle grille des salaires [Internet]. L'Information Dentaire. 2020 [cité 24 janv 2021]. Disponible sur: <https://www.information-dentaire.fr/actualites/nouvelle-grille-des-salaires-3/>
18. Article 6.1 - Annexe I : Classification des emplois - Légifrance [Internet]. [cité 30 nov 2020]. Disponible sur:

- https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000022499003
19. dentalgest.com. Les primes des salariés au cabinet dentaire en 2017 [Internet]. dentalgest.com – Pour les chirurgiens-dentistes. 2017 [cité 11 avr 2021]. Disponible sur: <https://www.dentalgest.com/primes-salaries-cabinet-dentaire-2017/>
 20. Comment calculer l'ancienneté pour le montant de l'indemnité de licenciement ? [Internet]. [cité 1 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F371>
 21. Article L1221-20 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 12 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019071111
 22. Abus de période d'essai et rupture abusive pendant la période d'essai, quelle protection et quel recours pour le salarié ? Par Anthony Chhann, Avocat et Réda Bey, Juriste. [Internet]. Village de la Justice. 2014 [cité 12 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.village-justice.com/articles/periode-essai-rupture-abusive-pendant,12664.html>
 23. Article L1221-25 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 12 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029144958
 24. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 novembre 2007, 06-41.212, Publié au bulletin [Internet]. Publié au bulletin. 2007 [cité 12 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000017931696/>
 25. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 février 2012, 10-27.525, Publié au bulletin [Internet]. Publié au bulletin. 2012 [cité 12 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000025353713/>
 26. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 mars 2004, 01-44.750, Publié au bulletin [Internet]. [cité 14 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007047498/>
 27. Période d'essai CDD [Internet]. Editions Législatives. [cité 29 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.editions-legislatives.fr/periode-d-essai-cdd>
 28. Période d'essai [Internet]. [cité 29 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>
 29. Article L1243-5 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 31 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029946316
 30. Article L1243-11 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 31 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901222
 31. Article L1243-7 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 31 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901218
 32. Article L1243-8 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 31 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901219
 33. Article L1243-10 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 31 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901221
 34. Article L1243-1 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 31 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029946319
 35. Article L1243-2 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 31 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031087476
 36. Article L1243-4 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 31 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000024026880
 37. Article L1243-3 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 31 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901214
 38. Travail M du, l'Insertion de l'Emploi et de, Travail M du, l'Insertion de l'Emploi et de. La démission [Internet]. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. 2021 [cité 1 mars 2021]. Disponible sur: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/la-demission>
 39. Enquête sur les tendances de recrutement et de recherche d'emploi - PDF Téléchargement Gratuit [Internet]. [cité 9 nov 2020]. Disponible sur: <https://docplayer.fr/6371721-Enquete-sur-les-tendances-de-recrutement-et-de-recherche->

d-emploi.html

40. Ce que disent les assistantes [Internet]. LEFILDENTAIRE magazine dentaire. 2018 [cité 9 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.lefildentaire.com/articles/conseil/management/ce-que-disent-les-assistantes/>
41. Démission et préavis : vos droits [Internet]. [cité 11 avr 2021]. Disponible sur: [/contrats-travail/preavis-demission](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2883)
42. Démission : préavis obligatoire ? | Assistant-juridique.fr [Internet]. [cité 1 mars 2021]. Disponible sur: https://www.assistant-juridique.fr/preavis_demission.jsp
43. Démission d'un salarié [Internet]. [cité 11 avr 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2883>
44. Les indemnités suite à une démission - Urssaf.fr [Internet]. [cité 11 avr 2021]. Disponible sur: <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-indemnites-de-rupture-du-con/les-indemnites-suite-a-une-demis.html>
45. Sous-section 2 : Rupture abusive du contrat. (Articles L1237-2 à L1237-3) - Légifrance [Internet]. [cité 26 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195635/2020-11-26/>
46. Article L1237-2 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 2 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901175
47. Sous-section 1 : Démission. (Article L1237-1) - Légifrance [Internet]. [cité 26 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006901174/2008-05-01/>
48. Admin S, Admin S. Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire [Internet]. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. 2020 [cité 25 nov 2020]. Disponible sur: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/le-droit-aux-allocations-chomage-du-salarie-demissionnaire>
49. Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. 2019-797 juill 26, 2019.
50. Définition Licenciement - Editions Tissot [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=319&definition=Licenciement>
51. EDP Dentaire - La référence du monde dentaire [Internet]. [cité 10 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.edp-dentaire.fr/cabinet/management/4008-se-separer-en-douceur-grace-a-la-rupture-conventionnelle>
52. Article L1233-3 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762081/
53. Sous-section 2 : Contrat de sécurisation professionnelle (Articles L1233-65 à L1233-70) - Légifrance [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195618
54. Faute simple, grave ou lourde : quelles différences pour le salarié licencié ? [Internet]. [cité 24 janv 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>
55. Définition Faute simple - Editions Tissot [Internet]. [cité 4 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=718&definition=Faute+simple>
56. L'insuffisance professionnelle, les 4 règles à savoir. Par Mathieu Lajoinie, Avocat. [Internet]. Village de la Justice. 2018 [cité 4 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.village-justice.com/articles/regles-savoir-sur-insuffisance-professionnelle,28571.html>
57. Définition Insuffisance professionnelle - Editions Tissot [Internet]. [cité 4 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=476&definition=Insuffisance+professionnelle>

58. Article L1132-1 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038590044/2019-05-24
59. Rupture du contrat de travail pour cas de force majeure [Internet]. [cité 11 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>
60. Section 2 : Entretien préalable. (Articles L1232-2 à L1232-5) - Légifrance [Internet]. [cité 29 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189433/2020-11-29/>
61. Article R1232-1 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 29 nov 2020]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537724/
62. Section 3 : Notification du licenciement. (Article L1232-6) - Légifrance [Internet]. [cité 30 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189434/2020-11-30/>
63. Liste des conseillers du salarié pour le département de la Seine-Maritime - Direccte Normandie [Internet]. [cité 11 févr 2021]. Disponible sur: <https://normandie.direccte.gouv.fr/Liste-des-conseillers-du-salarie-pour-le-departement-de-la-Seine-Maritime>
64. Entretien préalable : qui peut participer ? [Internet]. Éditions Tissot. [cité 5 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/entretien-prealable-qui-peut-participer>
65. Procédure de licenciement pour motif personnel [Internet]. [cité 16 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>
66. Article L1232-6 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 5 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762096
67. Section 3 : Notification du licenciement (Article R1232-13) - Légifrance [Internet]. [cité 30 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000036212575/2020-11-30/>
68. Article L1234-3 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 4 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901114
69. Préavis de Licenciement - Conseiller du salarié [Internet]. [cité 24 mars 2021]. Disponible sur: <http://conseillerdusalarie.free.fr/licenciement-preavis.php>
70. Article L1234-5 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 24 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901118
71. Article L1234-4 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 24 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901117
72. Sous-section unique : Ordre public. (Articles L3141-24 à L3141-31) - Légifrance [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033020681/>
73. Calcul indemnités compensatrices de congés payés [Internet]. Expert-Comptable en ligne. [cité 29 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.l-expert-comptable.com/calculateurs/calcul-indemnites-compensatrices-de-conges-payes.html>
74. Indemnité compensatrice de congés payés [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>
75. Sous-section 1 : Préavis et indemnité compensatrice de préavis. (Articles L1234-1 à L1234-8) - Légifrance [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006901118/>
76. Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement. 2017-1398 sept 25, 2017.
77. Cabinet-Dentaires - Indemnité de licenciement (IDL) [Internet]. [cité 26 janv 2021]. Disponible sur: <https://www.cabinetdentaires.ag2rlamondiale.fr/home/depart-a-la-retraite-licencieme/indemnite-de-licenciement-idl.html>
78. dentalgest.com. Comment calculer l'ancienneté d'un salarié - Chirurgien-dentiste employeur [Internet]. dentalgest.com – Pour les chirurgiens-dentistes. 2019 [cité 25 févr

2021]. Disponible sur: <https://www.dentalgest.com/comment-calculer-anciennete-salarie/79>. POLE-EMPLOI.FR. Je suis licencié(e) pour raison personnelle [Internet]. [cité 29 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocati/quelle-est-ma-situation-professi/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/je-suis-licenciee-pour-raison-pe.html>

80. Section 1 : Dispositions communes. (Articles L1235-1 à L1235-6) - Légifrance [Internet]. [cité 30 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189445/>

81. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 janvier 2013, 11-22.332, Publié au bulletin [Internet]. Publié au bulletin. 2013 [cité 15 févr 2021]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027020996/>

82. Mon employeur refuse ma rupture conventionnelle, que faire ? [Internet]. [cité 26 mars 2021]. Disponible sur: [/rupture/refus-quefaire](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027020996/)

83. Entretien de rupture conventionnelle : 4 infos à connaître pour le mener efficacement [Internet]. Juritravail. [cité 25 mars 2021]. Disponible sur: [//www.juritravail.com/Actualite/opter-pour-la-rupture-conventionnelle/Id/6915](https://www.juritravail.com/Actualite/opter-pour-la-rupture-conventionnelle/Id/6915)

84. Rupture conventionnelle [Internet]. [cité 29 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F19030>

85. TéléRC - Service de saisie d'une demande d'homologation de rupture conventionnelle individuelle [Internet]. [cité 14 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>

86. Travail M du, l'Insertion de l'Emploi et de, Travail M du, l'Insertion de l'Emploi et de. La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée [Internet]. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. 2021 [cité 4 févr 2021]. Disponible sur: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee>

87. La rupture conventionnelle et le chômage : Combien toucherez vous? [Internet]. Allocation Chômage. 2020 [cité 26 mars 2021]. Disponible sur: <https://allocation-chomage.fr/rupture-conventionnelle-chomage/>

88. Article L1237-7 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 22 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901181

89. Article L1237-9 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 21 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901183/

90. Article D1237-2 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 21 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537482/

91. Article L1237-8 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 2 avr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901182

92. À quelles indemnités peut prétendre un salarié qui part à la retraite ? [Internet]. [cité 22 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13965>

93. Article L137-12 - Code de la sécurité sociale - Légifrance [Internet]. [cité 22 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037064371/

94. Cabinet-Dentaires - Indemnité départ en retraite (IDR) [Internet]. [cité 22 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.cabinetsdentaires.ag2rlamondiale.fr/home/depart-a-la-retraite--licencieme/indemnite-depart-en-retraite-idr.html>

95. Sous-section 1 : Certificat de travail. (Article L1234-19) - Légifrance [Internet]. [cité 26 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195628/2020-11-26/>

96. Chapitre 1 : Détermination des garanties complémentaires des salariés (Articles L911-1 à L911-8) - Légifrance [Internet]. [cité 26 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000027549338/2013-06-17/>

97. Certificat de travail non remis : que risque l'employeur ? [Internet]. Éditions Tissot. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du->

travail/certificat-de-travail-non-remis-que-risque-l-employeur

98. Article R1238-3 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537474/
99. Sous-section 2 : Reçu pour solde de tout compte. (Article L1234-20) - Légifrance [Internet]. [cité 26 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195629/2020-11-26/>
100. Article D1234-8 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537550
101. Chapitre unique (Article L1471-1) - Légifrance [Internet]. [cité 26 févr 2021]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000027550102/>
102. Solde de tout compte [Internet]. [cité 3 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>
103. Chapitre VIII : Dispositions pénales (Articles R1238-1 à R1238-7) - Légifrance [Internet]. [cité 26 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000018537466/2008-05-01/>
104. Article L1411-1 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 26 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901457
105. Arrêté du 1er mars 2017 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021.
106. Les conseillers prud'hommes [Internet]. justice.gouv.fr. [cité 11 mars 2021]. Disponible sur: <http://www.metiers.justice.gouv.fr/magistrat-12581/le-metier-12582/les-conseillers-prudhommes-26226.html>
107. Saisir le conseil de prud'hommes (CPH) [Internet]. [cité 18 févr 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>
108. Saisine du conseil de prud'hommes (CPH) [Internet]. [cité 26 nov 2020]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>
109. Article L1235-7 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 28 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036261926
110. Article L1237-14 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 28 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019071180
111. Chapitre V : Action en paiement et prescription. (Article L3245-1) - Légifrance [Internet]. [cité 26 févr 2021]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178030/>
112. Article R1452-1 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 26 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032580130
113. Article R1452-2 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 26 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032580125
114. Article R1452-4 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 26 févr 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032580111
115. Conseil de prud'hommes (CPH) : déroulement d'une affaire [Internet]. [cité 22 févr 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1052>
116. Article R1454-10 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 12 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032580372/
117. Article L1235-1 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 5 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035643446
118. Prud'hommes, de la théorie à la pratique [Internet]. dentaire365. 2012 [cité 22 févr 2021]. Disponible sur: <https://www.dentaire365.fr/articles/social-rh/prudhommes-de-la-theorie-a-la-pratique/>
119. Article L1235-3 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 5 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762052/
120. Article L1235-3-1 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 5 mars 2021]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762026
121. Article L1226-9 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 5 mars 2021].

Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900975/122. Licenciement abusif : à quelle indemnisation peut prétendre le salarié ? [Internet]. [cité 5 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33999>

Table des figures

<u>Figure 1</u> : Raisons de quitter son employeur 2012 -2013.....	23
<u>Figure 2</u> : Procédure de rupture conventionnelle du CDI selon les Articles L.1237-11 à L.1237- 16 et R. 1237-3 du Code du Travail.....	40

Table des tableaux

<u>Tableau 1</u> : Délai de prévenance en fonction de la durée de présence de l'Assistant Dentaire en CDI dans le Cabinet Dentaire selon l'Article 3.4.1 de la Convention Collective Des Cabinets Dentaires.....	18
<u>Tableau 2</u> : Délai de prévenance en fonction de la durée de présence de l'Assistant Dentaire en CDI dans le Cabinet Dentaire selon l'Article 3.4.1 de la Convention Collective des Cabinets Dentaires.....	26
<u>Tableau 3</u> : Durée du préavis prévu par la Convention Collective National des Cabinets Dentaires.....	24
<u>Tableau 4</u> : Classement des différentes fautes en fonction de la gravité.....	29
<u>Tableau 5</u> : Durée du préavis à respecter en cas de licenciement selon la Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaires.....	34
<u>Tableau 6</u> : Montant de l'indemnité retraite suite à un départ en retraite volontaire du salarié en fonction de son ancienneté selon l'Article D1237-1 du Code du Travail.....	45
<u>Tableau 7</u> : Délais de recours aux CPH(108) selon l'Article L1471-1 du Code du Travail.....	52
<u>Tableau 8</u> : Tableau des montants minimaux et maximaux de l'indemnité prud'homale pour un Cabinet Dentaire ayant moins de 11 salariés.....	54

Thèse d'exercice : Chir. Dent. : Lille : Année 2021 – N°:

Gestion de la fin de collaboration entre le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire /
Quentin PIMONT. - p.69 : ill. 10 ; réf. 122.

Domaines : Exercice professionnel

Mots clés Libres : Licenciement ; Rupture conventionnelle ; Démission ; Départ à la retraite

Résumé de la thèse en français

A l'issue de sa formation initiale, le jeune Chirurgien-Dentiste est rapidement confronté à de nouvelles activités non cliniques, auxquelles il n'a pas nécessairement été préparé. Une logique de gestion plus entrepreneuriale des cabinets se diffuse. Le Chirurgien-Dentiste se voit donc attribuer des tâches qui relèvent plutôt du métier de chef d'entreprise, dont l'une d'entre elles n'est autre que la gestion du personnel. Il semble important de comprendre tout ce qui peut conduire à la fin d'un contrat de travail liant le Chirurgien-Dentiste et l'Assistant Dentaire et de savoir précisément comment gérer ce genre de situation.

Le but de ce travail est de permettre à tout futur Chirurgien-Dentiste, ainsi qu'à tout Chirurgien-Dentiste établi souhaitant élargir ses connaissances en matière de gestion de ressources humaine, de comprendre les étapes clés de la rupture de contrat de travail de l'Assistant Dentaire.

JURY :

Président : Pr Thomas COLLARD

Assesseurs : Dr Alain GAMBIEZ

Dr Thomas TRENTESAUX

Dr Alexandre GRENET

Membres invités :