

Assistantes dentaires

**Salaires 2010,
modifications de contrats :**

**Quels sont
vos droits ?**

février 2010

Sit syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

16, Chaudronniers, CP 3287, 1211 Genève 3 - www.sit-syndicat.ch - 022 818 03 00

Depuis le 1er juillet 2009, il n'y a plus de Convention collective de travail dans le secteur des cabinets dentaires. Organisant la mobilisation des Assistant-e-s dentaires, le SIT poursuit la lutte pour obtenir de l'AMDG qu'elle revienne à la table des négociations et résigne une CCT.

Pour l'heure, la CCT des Assistant-e-s en médecine dentaire n'est plus en vigueur, ce qui pose un certain nombre de questions concrètes

en matière de contrats individuels de travail. Ce document répond à quelques-unes d'entre-elles.

Mais n'hésitez pas à prendre contact avec le SIT : nous répondrons confidentiellement à toutes vos questions, et en ces temps de déréglementation, nous avons le besoin impératif de suivre l'évolution des conditions de travail dans le secteur.

Mon employeur peut-il modifier mon contrat de travail ?

Toute modification de contrat nécessite l'approbation des deux parties. L'employeur ne peut pas imposer une modification unilatérale sans délai.

Il doit au minimum respecter un préavis identique au délai de congé applicable. Deux options s'offrent à lui :

- L'employeur propose une modification et accorde un temps de réflexion raisonnable (plus ou moins long selon les conséquences éventuelles de la modification, impact financier, sur l'organisation du temps libre, charges familiales, etc). Puis, en cas de refus, il prend alors d'éventuelles dispositions (renonce à la modification, autre proposition, voire licenciement). Si l'employeur et le-la salarié-e ne parviennent pas à se mettre d'accord, il ne faut en aucun cas démissionner. Le contrat précédent reste valide, et c'est à l'employeur d'éventuellement le résilier, en respectant le délai de congé, s'il

ne souhaite pas le poursuivre.

- L'employeur signifie un «congé modification» : il signifie un licenciement, mais assorti d'une proposition de poursuivre les rapports de travail avec de nouvelles conditions à l'échéance du délai de congé. Si l'employé-e ne donne pas son accord avant le délai de congé, les rapports de travail prennent fin à l'échéance du contrat.

Dans tous les cas, exigez un document écrit (proposition de nouveau contrat, lettre de « congé modification »), et consultez le syndicat !

Nota bene :

Une modification de contrat ne donne pas lieu à un nouveau temps d'essai et ne remet pas à zéro les compteurs en matière de droits découlant des années de service (durée du délai de congé, durée de la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail, etc.)

A quel salaire puis-je prétendre en 2010 ?

Sans CCT, il n'y a plus de salaires minimaux obligatoires.

L'employeur n'est plus tenu non plus d'augmenter le salaire en fonction des années d'expérience et de l'augmentation du coût de la vie. Si vous êtes engagé-e en 2010, ou si votre employeur vous propose une modification de salaire, la fixation de ce dernier relève d'une négociation individuelle. Dès lors, quels salaires demander en 2010, sur quoi se baser ? Vous trouverez dans le tableau ci-après quelques chiffres de référence.

1. Les salaires 2007 de la CCT (colonne A)

Dans la mesure où les syndicats et l'AMDG ne sont pas parvenus à se mettre d'accord sur l'indexation des salaires 2008, les salaires 2007 demeurent les derniers à avoir eu force obligatoire dans le canton. C'est le minimum du minimum.

Si votre employeur vous propose en 2010 un salaire inférieur à ce qu'ils étaient en 2007, il s'agit de dumping salarial. Contactez immédiatement le SIT !

2. Les recommandations 2008, selon l'AMDG ou selon la CRCT (colonnes B1 et B2)

En 2008, du fait de l'absence d'accord sur l'indexation des salaires, c'est la grille 2007 qui constituait le minimum obligatoire. Toutefois, l'AMDG a recommandé à ses membres d'augmenter la grille de 35.- francs (colonne b1 du tableau), alors que la Chambre des relations collectives de travail (CRCT)

avait donné raison aux syndicats en recommandant d'indexer la grille de +1,8% (colonne b2 du tableau).

Si votre employeur vous propose en 2010 un salaire inférieur à l'un ou à l'autre des salaires recommandés en 2008, contactez le SIT !

3. Les recommandations SSO/AMDG 2010 (colonne C)

L'AMDG a annoncé vouloir appliquer dès 2010 les recommandations de la SSO. La colonne C indique donc ces recommandations. Mais attention : les recommandations SSO présentent une fourchette de salaire, et sont basées sur un temps de travail hebdomadaire de 42 heures pour un plein temps, alors que la CCT fixait le plein temps à 40 heures.

Ainsi, si un employeur vous propose en 2010 un salaire compris dans la fourchette SSO, mais inférieur aux salaires 2007 ou aux recommandations 2008, il s'agit également de dumping salarial. Contactez immédiatement le SIT !

4. Les salaires 2010 selon les revendications syndicales (colonne D)

Il n'y a plus de salaires minimaux obligatoires depuis juillet 2009. Mais on peut faire «comme si». Comme si les salaires avaient été correctement indexés en 2008, 2009 et 2010 (+0,3% en 2010 selon l'indice suisse des prix à la consommation du mois de novembre dernier).

Ces salaires correspondent aux revendications du SIT.

2010 : pas de salaires obligatoires, mais quelques chiffres de référence

Année (s) d'expé- rience	Salaires CCT 2007	Recommandations 2008		Recommandations SSO/AMDG 2010	Reveni- cations syndicales 2010
		selon l'AMDG	selon CRCT		
	A	B1	B2	C	D
1	3919.-	3954.-	3990.-	3545.- - 3969.-	4061.-
2	4068.-	4103.-	4142.-	3700.- - 4128.-	4216.-
3	4208.-	4243.-	4284.-	3852.- - 4297.-	4360.-
4	4306.-	4341.-	4384.-	3990.- - 4445.-	4462.-
5	4444.-	4479.-	4524.-	4128.- - 4628.-	4605.-
6	4664.-	4699.-	4748.-	4286.- - 4769.-	4832.-
7	4789.-	4824.-	4876.-	4414.- - 4911.-	4963.-
8	4961.-	4996.-	5050.-	4539.- - 5048.-	5140.-
9	5134.-	5169.-	5227.-	4669.- - 5208.-	5320.-
10	5307.-	5342.-	5403.-	4803.- - 5359.-	5499.-

Attention : les salaires figurant dans cette grille sont les salaires correspondant au personnel qualifié CFC. Si vous n'êtes pas titulaire du CFC ou d'un titre équivalent, contactez le syndicat, nous vous renseignerons.

Nota bene : Le salaire ne relève pas du secret professionnel. Un contrat de travail ou une injonction de l'employeur demandant la confidentialité sur le salaire constitue une atteinte illicite à la personnalité du de-la travailleur-euse.

Dans tous les cas, exigez un contrat de travail écrit et une fiche de salaire mensuelle détaillée.

Pour le secrétariat du SIT, Davide De Filippo